

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Johanna Raudsepp

**TÖÖKESKKONNA PSÜHHOSOTSIAALSETE TEGURITE
SEOSSED STRESSI JA VAIMSE HEAOLUGA
HARIDUSTÖÖTAJATE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Anne Reino

Tartu 2018

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2018. a

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Töötaja vaimne heaolu ja seda kujundavad tegurid töökeskkonnas	8
1.1. Töökeskkonna tasandid ja nende seos töötaja heaoluga.....	8
1.2. Töötaja vaimset heaolu kujundavad tegurid koolikeskkonna näitel.....	16
2. Psühhosotsiaalsete tegurite seosed Eesti haridustöötajate stressi ja vaimse heaoluga	25
2.1. Uuringu metoodika ja valimi ülevaade.....	25
2.2. Haridustöötajate tervise- ja heaolunäitajate hinnangute seosed psühhosotsiaalsete töökeskkonna teguritega	33
2.3. Järeldused haridustöötajate uuringust.....	42
Kokkuvõte	47
Viidatud allikad	51
Lisad	56
Lisa 1. COPSOQ II küsimustiku algversioon.	56
Lisa 2. Lineaarsed korrelatsioonikordajad skaalade ja tervise- ja heaolunäitajate vahel.	67
Summary	68

SISSEJUHATUS

Töötajate vaimne heaolu on viimastel aastatel järjest rohkem kõlapinda saanud teema. Sellele tähelepanu pööramine on oluline Eesti kontekstis seetõttu, et vaimse heaoluga seotud haigusi esineb eestlaste seas üha rohkem. Näiteks depressiooni esineb 5,6% eestlastest, kuid abi otsib neist ainult kolmandik. Eestis on depressiooni peamiseks tekkepõhjuseks sotsiaalmajanduslikud põhjused (sh töö ja palk) (Kleinberg 2014: 59). Autor on otsustanud keskenduda oma töös haridustöötajatele ning nende vaimse heaolu uurimisele. Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi nooremteadur Liina Adov kirjutab Õpetajate Lehes (17.03.2017), et õpetajate vaimse tervisega on tõsised probleemid nii Eestis kui ka mujal maailmas, kuid paraku pole neile veel piisavalt lahendusi. Adov viitab ka 2013. aastal Õpetajate Lehes avaldatud artiklile, milles tollane Eesti koolipsühholoogide ühingu juhatuse liige Kärt Käesel on öelnud, et õpetajate stressi ja läbipõlemise esinemine koolides annab alust arvata, et probleemiga pole riigi tasandil tõsisemalt tegeletud. Nõnda on alustatud ka Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudis eelmisel aastal pikemaajalise uuringuga, mille eesmärgiks on välja selgitada võimalikke lahendusi õpetajate vaimse tervise parandamiseks.

Moodsas töökeskkonnas esineb üha rohkem varasemast erinevaid töötajate tervist mõjutavaid tegureid, kuna töö iseloom on muutunud füüsilisest vaimseks. Ka õpetajate töö nõuab pidevat suhtlemist erinevate inimestega ja igapäevast mõttetööd, mistõttu on tähtis, et õpetajate vaimne heaolu oleks tagatud. Organisatsiooni juhtimise seisukohast tuleks autori arvates seetõttu pöörata tähelepanu töötajate vaimset heaolu kujundavate tegurite tuvastamisele, et oleks võimalik konkreetsete stressitekitajatega tegeleda ja neid edaspidi ennetada. Bakalaureusetöös keskendubki autor küsimusele: millised töökeskkonna tegurid on seotud haridustöötajate stressi tekkimisega ja nende vaimse heaoluga?

Valitud uurimisprobleem on nii universaalne kui ka spetsiifiline. Universaalseks teeb probleemi see, et vaimset heaolu mõjutavaid stressitegureid esineb alati ja kõikjal, igas tegevusvaldkonnas. Ka töötaja heaolu on tähtis igas valdkonnas. Spetsiifiliseks muudab probleemi aga töötaja heaolu mõjutavate tegurite spekter, mille komponendid on tegevusvaldkonniti erinevad. Näiteks haridusvaldkonnas võivad vaimset heaolu mõjutada pikad töötunnid ja emotsionaalselt kurnav keskkond, seevastu tehases mõjutab füüsiline keskkond (nt töö turvalisus, valgustus, sundasendid) töötajat rohkem.

Teaduses on teemat korduvalt käsitletud laiemast vaatenurgast, kus fookuses on olnud töötaja heaolu tervikuna, koosnedes psühhosotsiaalsest ehk vaimsest ja füüsilisest tasandist. Ka Eestis on teemat uuritud (Seppo *et al.* 2010; Ruus 2014; Käesel 2010; Peitel 2017). Käesolev töö võtab kitsama lähenemise, mille eesmärk on juhtida tähelepanu just haridustöötajate vaimsele heaolule ja erinevate psühhosotsiaalses töökeskkonnas esinevate tegurite seostele vaimse heaolu kujunemisel. Vaimse heaolu all peetakse silmas inimese vaimset tasakaalu, mis võimaldab tal täita ülesandeid oma võimete kohaselt (Galderisi *et al.* 2015: 231). Ühiskonda puudutab teema täiendavalt veel seetõttu, et õpetajad on need inimesed, kes harivad meie tulevase põlvkondi. On oluline, et õpetajad saaksid oma tööle keskenduda. Tajutud puudujäägid vaimses heaolus mõjutab omakorda inimese füüsilist ja vaimset tervist, viies näiteks ärevushäireteni ja depressioonini (Gabriel, Liimatainen 2000: 1-3). Depressioonist tingituna on inimesel kõrgenenud risk haigestuda hüpertooniasse ehk kõrgvererõhutõvesse või diabeeti (Poms *et al.* 2016: 449). Nimetatud haigused oma loomult kroonilised ning nende mõju peegeldub seetõttu mitte ainult haigestunud inimesetöövõime languses, vaid kandub tema kaudu ka pereliikmete ja õpilasteni.

Nagu ka Liina Adov oma artiklis viitab (Õpetajate Leht, 17.03.2017), on õpetajate vaimse heaolu parandamine oluline õpetajaameti jätkusuutlikkuse tagamiseks. Kui soovida, et oleks tagatud kvaliteetne haridus ka järeltulevatele põlvkondadele, on vaja, et õpetajad saaksid töötada oma parimate võimete kohaselt ja et õpetajaamet oleks prestiižne. Selleks aga, et noored inimesed oleks rohkem huvitatud õpetajaametist, tuleb tagada, et nende füüsiline kui ka vaimne tervis ei saaks töö tõttu kahjustatud. Seppo ja kolleegid (2010: 31-32) töid uuringukeskuse CENTAR läbi viidud uuringus välja, et Eesti töötajate seas

esineb kõrge stressi ja läbipõlemise tase, seda sõltumata inimese ametipositsioonist. Samas psühhosotsiaalsete riskide uuringus (Seppo *et al.* 2010) selgus, et töökeskkonnas esineva seksuaalse ahistamise tase (5%) kui ka kiusamise tase (10%) on Eestis kõrged. Kiusamine ja ahistamine loovad ebameeldiva töökeskkonna, mis panustab stressi taseme tõusu. Tööstress koos eraeluliste muredega võib viia ennasthävitava käitumiseni (sh liigne alkoholi tarbimine ja narkootikumide tarbimine) (Causes...2017; Seppo *et al.* 2010). Need indikaatorid ei ole töö autori arvates väga kutsuvad tulevasele noorele õpetajale.

Lisaks vähendab üldine enesetunde halvenemine ka töötaja produktiivsust ja motivatsiooni (Poms *et al.* 2016: 449), mistõttu aitab vaimsele heaolule tähelepanu pööramine töökeskkonnas parandada nii inimeste üldist tervist kui ka organisatsiooni tulemuslikkust (Danna & Griffin 1999: 370; Poms *et al.* 2016: 452; Gabriel, Liimatainen 2000: 3). Organisatsioonile on töötajate vaimse heaolu ja üldise tervisega tegelemine oluline, kuna vähendab tööjõu voolavust ja suurendab produktiivsust läbi töötajate motivatsiooni parandamise (Bryson *et al.* 2017:1019, 1031; Gabriel, Liimatainen 2000: 2; Poms *et al.* 2016: 449).

Bakalaureusetöö eesmärk on selgitada, millised psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurid on seotud haridustöötajate stressi ja vaimse heaolu kujunemisega. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- analüüsida töökeskkonna tasandeid ja nendes esinevaid tegureid koolide näitel;
- defineerida vaimne heaolu ja selgitada selle seotust psühhosotsiaalse töökeskkonna teguritega;
- selgitada, kuidas seostuvad töötaja vaimset heaolu kujundavad näitajad ja töökeskkonnas esinevaid stressitekitajad psühhosotsiaalse töökeskkonna teguritega koolikeskkonna näitel;
- viia läbi empiiriline uurimus üldhariduskoolide töötajate seas;
- uurimuse põhjal tuua esile olulisemad seosed psühhosotsiaalsete tegurite ning haridustöötajate stressi ja vaimse heaolu vahel.

Töö esimeses peatükis kirjeldatakse töökeskkonna füüsilist ja psühhosotsiaalset tasandit koolikeskkonna näitel ja tuuakse esile psühhosotsiaalses töökeskkonnas esinevad tegurid. Defineeritakse vaimne heaolu antud töö kontekstis ja käsitletakse vaimse heaolu olulisust indiviidi ja organisatsiooni tasandil. Seejärel teises alapeatükis tuuakse välja näitajad, mis kirjeldavad töötaja heaolu (stress, läbipõlemine, tervis), ning nende seosed vaimse heaoluga. Kirjeldatakse töökeskkonnas esinevaid stressoreid koolikeskkonna näitel. Bakalaureusetöö teises peatükis kirjeldatakse läbiviidud empiirilist uurimust. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse uurimismetoodikat ja valimit. Teises alapeatükis analüüsitakse uurimuse tulemusi ning tuuakse välja olulisemad tulemused. Kolmandas alapeatükis tehakse järeldusi uurimuse tulemuste põhjal ning vastatakse uurimisküsimusele, kuidas erinevad psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurid on seotud haridustöötajate vaimse heaolu kujunemisega.

Bakalaureusetöö autor soovib tänada kõiki, kes aitasid kaasa käesoleva töö valmimisele. Suurim tänu kuulub dotsent Anne Reinole, kelle innustav juhendamine ja nõuanded toetasid igati töö valmimist. Veel soovib töö autor tänada kõiki küsitlusele vastanud haridustöötajaid. Autor tänab ka Anu Reigot, kelle toetus ja keelevaist olid töö kirjutamisel suureks abiks.

Märksõnad: vaimne heaolu, töökeskkond, stress, psühhosotsiaalsed tegurid, haridustöötajad

1. TÖÖTAJA VAIMNE HEAOLU JA SEDA KUJUNDAVAD TEGURID TÖÖKESKKONNAS

1.1. Töökeskkonna tasandid ja nende seos töötaja heaoluga

Töö esimeses peatükis kirjeldab autor töötaja vaimse heaolu kujunemist läbi erinevate töökeskkonnas esinevate tegurite. Kuivõrd teemat käsitletakse haridustöötajate näitel, on esimeses peatükis kirjeldatud võimalikke koolikeskkonnas esinevaid olukordi ning nende mõju õpetajatele. Esimeses alapeatükis keskendutakse töötaja vaimsele heaolule, defineeritakse see ja uuritakse töökeskkonna erinevate tasandite seoseid vaimse heaoluga. Kirjeldatakse nii töökeskkonna füüsilist kui ka psühhosotsiaalsed tasandid., Autor arutleb ka vaimse heaolu olulisuse üle nii indiviidi kui ka organisatsiooni tasandil.

Inimene veedab valdava enamuse oma elust tööd tehes, mistõttu võivad probleemid töökeskkonnas olla just need, mis inimese tervist ja heaolu kõige enam mõjutavad. Tööandja on kohustatud tagama töötajale head töötingimused, mis ei kahjustaks töötaja üldist heaolu. Töötaja heaolu kujuneb mitmete töökeskkonna elementide koostoime tulemusena. Töökeskkond on keskkond, kus töötaja täidab oma igapäevaseid tööülesandeid. Töökeskkond koosneb kahest tasandist – füüsiline ja psühhosotsiaalne (nn. vaimne) (Danna & Griffin 1999: 360; Cotton, Hart 2003:118-119). Nimetatud tasandid koosnevad erinevatest komponentidest, mille koostoimel kujuneb töötaja heaolu töökeskkonnas (Stellman & Snow 1986 via Danna, Griffin 1999:367). Tööandjad enamasti keskenduvad töökeskkonna füüsilisele tasandile, kuna selle mõju on kergemini nähtav ja mõõdetav. Samuti on ka füüsilise töökeskkonna probleemkohti lihtsam kõrvaldada. Seejuures kiputakse unustama töökeskkonna teist poolt – psühhosotsiaalsed tasandid – kuna selle tasandi murekohtadega tegelemine on keerulisem ning tööandjad ei pruugi olla piisavalt teadlikud selleks vajaminevatest oskustest. Taoline fookuse nihe

ilmneb ka näiteks töökeskkonnavolinike koolitustel, kus on suurem rõhk erinevatel füüsilise töö ohtudel (näiteks tehastes esinevad ohud, seotud raskete füüsiliste vigastuste või kahjustustega), kuid kus ei ole arvestatud võimalike vaimse tasandi probleemidega, mis võivad esile tulla sisuliselt kõigis tänapäeva töökeskkondades. Tööandja on aga kohustatud tagama turvalise töökeskkonna nii füüsilisel kui ka psühhosotsiaalsel tasandil. Seaduse kohaselt tuleb tööandjal läbi viia töökeskkonna analüüs, kus hinnatakse töötajatele ohtu tekitavaid tegureid, ning sealjuures tuleks koolide ja haridusasutuste puhul võtta arvesse ka psühhosotsiaalseid riskitegureid, näiteks ahistamine, vägivald või stress. (Prevention of work-related stress...2013) Asjalik töökeskkonna riskitegurite analüüs hõlmab põhjalikku ülevaadet ja hinnanguid riskiteguritele koos tegevuskavaga, millega parendada töökeskkonna kvaliteeti (*Ibid.*).

Mõeldes kaasaegse majanduse struktuurile, on töömaastikul vaja rohkelt just vaimse töö tegijaid ehk inimesi, kelle töö hõlmab igapäevaselt aktiivset mõttetgevust. Kaasaegne töökoht on pigem istuva laadiganing see mõjutab inimese füüsisel teisel viisil, kui seda tegi varasem füüsilise laadiga töö. Kuigi töö fookuses on töötaja vaimse heaolu kujunemine töökeskkonnas, on oluline mõista mõlemat töökeskkonna tasandit, mis omavahel põimudes avaldavad töötajale mõju.

Töökeskkonna füüsiline tasand hõlmab töökohas esinevaid füüsilisi tegureid (valdavalt seotud füüsikaliste tunnustega): füüsiline turvalisus, töötingimused (sealhulgas valgus ja müra), sundasendid, tööpäeva pikkus jms. Füüsilise tasandi mõjud on otseselt seotud inimese heaoluga töökeskkonnas, kuna kui füüsilises tasandis on puudujääke võib see avaldada negatiivset mõju töötaja tervisele. Näiteks pidev sundasendis töötamine võib põhjustada kroonilisi seljavalusid või kõrge müratase ilma vajaliku kaitseta võib põhjustada kuulmislangu. Halvenev tervislik seisund avaldab mõju ka vaimsele heaolule, sest inimese üldine enesetunne on kehvem. Pidev seljavalu võib häirida inimese igapäevaseid tegevusi nii tööl kui ka koduses keskkonnas, mistõttu võib ta olla halvemas tujus, kogeda motivatsioonilangu või olla füüsiliselt vähem võimeline oma ülesandeid täitma. (Toch *et al.* 2014: 287) Halvenenud tervis võib tähendada, et töötaja puudub töölt, teeb vähem kaalutletud otsuseid või ei täida ülesandeid varasemate võimete kohaselt (Danna, Griffin 1999:358). Õpetajate töökeskkonnas võivad sellised tegurid olla näiteks

ebasobiv temperatuur klassiruumides (liiga jahe või liiga soe), sobimatu valgustus (kas liiga ere või liiga tuhm; katkised lambid), halb ventilatsioon (näiteks vanemates hoonetes; akende avamise võimaluse puudumine), müra (kaja klassiruumides või koolimajas üldiselt, mis võimendab laste tekitatud lärmi; tänavamüra kostub ruumi sisse) ja muud töökeskkonna füüsiliste aspektidega seotud tegurid (k.a. maja konstruktsioonist tulenevad). On leitud, et füüsilise töökeskkonna tegurid avaldavad suuremat mõju oskustöölisele kui teenindussektoris töötavatele inimestele, mõjutades sealjuures naisi rohkem kui mehi (Toch *et al.* 2014: 288, 294-295; Theorell *et al.* 2015:9). Töötajate füüsilise töökeskkonna parendamine võib parandada töötajate motivatsiooni ja ettevõtte tulemuslikkust (Toch *et al.* 2014: 287, 301).

Töökeskkonna psühhosotsiaalne tasand on seotud eelkõige töökorralduslike aspektidega ning üldise suhtlemisega töökeskkonnas. Töökeskkond, mis on igapäevaselt vaimset koormav, kus töötajal pole võimalik teha otsuseid oma töö üle või kus toimub töökiusamine ja ahistamine, mõjutab oluliselt töötaja vaimset heaolu (Toch *et al.* 2014: 287; Danna, Griffin 1999: 358, 370-371; Theorell *et al.* 2015: 7, 10-11; Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Galderisi *et al.* 2015: 231-232; Johnson *et al.* 2005: 184). Lisaks sellele võivad olulist rolli mängida konfliktid juhtide ja kolleegidega (k.a. ei saa loota teiste abile ja toetusele) (Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Theorell *et al.* 7), oskuste mittevastavus tööülesannetele (Shkëmbi *et al.* 2015: 4-5), tööalaste nõudmiste mittevastavus võimalustega nendega toime tulla ning rollikonflikt, kus töötaja ei saa aru täpselt tema rollist organisatsioonis ega sellest, mis on tema ülesanded (Theorell *et al.* 2015:7; Shkëmbi *et al.* 2015: 4-5; Galderisi *et al.* 2015: 231; Report on the ETUCE Survey...2011: 6-8).

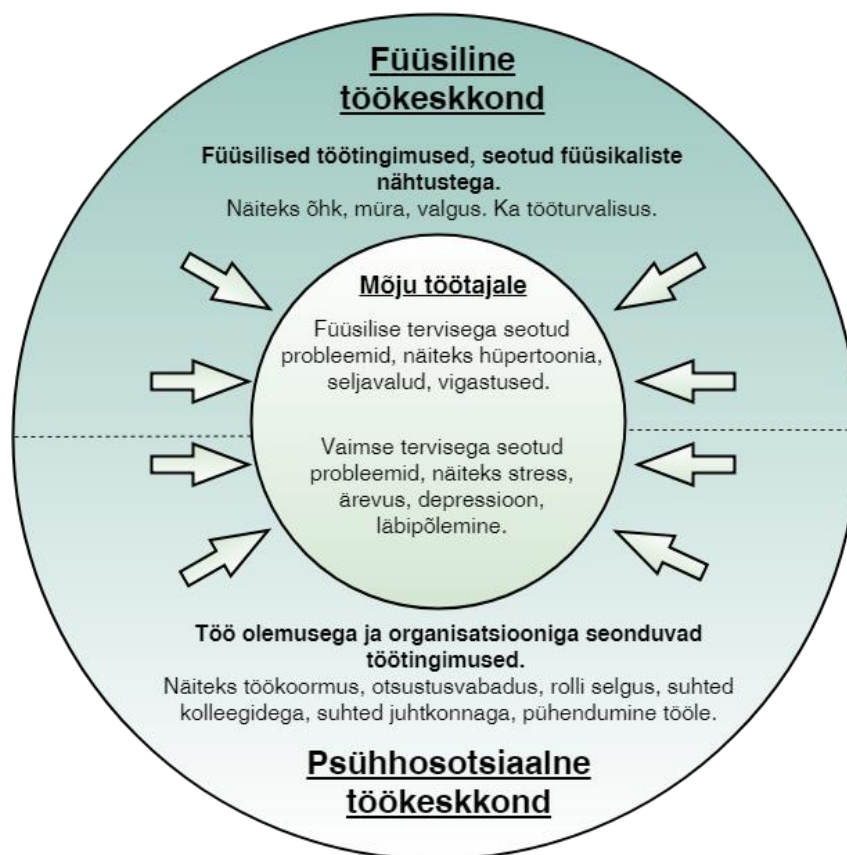
Sarnaselt töökeskkonna füüsilisele tasandile eksisteerib ka psühhosotsiaalse ehk vaimse tasandi halbade tingimuste korral oht töötaja tervisele ja heaolule (Galderisi *et al.* 2015: 232; De Sio *et al.* 2017: 4-5). Töötajad võivad olla vähem motiveeritud, mistõttu nendevahelised konfliktid on kerged tekkima ja tööviljakus võib langeda (Danna, Griffin 1999: 358). Uuringukeskuse CENTAR Eestis läbi viidud psühhosotsiaalsete riskitegurite uuring (Seppo *et al.* 2010) tõi esile siinsed väga kõrged stressi, läbipõlemise ja unehäirete näitajad tööealise elanikkonna seas ning nende seosed erinevate töökeskkonna teguritega.

Leiti, et tegemist pole ainult teatud tegusvaldkonna probleemiga – stressitase ei sõltu ametialast ega -positsioonist. Eesti töötajad peavad oluliseks sotsiaalset toetust ja õhkkonda töö juures – need aitaksid leevendada stressi. (Seppo *et al.* 2010: 32-33)

Kõrge stressitaseme tõsised sümptomid võivad avalduda inimese käitumuslikes muutustes, näiteks liigne alkoholi ja narkootikumide tarbimine, suitsetamine või vägivaldne käitumine. Taolisi väliseid muutusi on tihti kõige kergem märgata. Tööstressi tagajärjel võivad tekkida aga ka mitmed psühholoogilised sümptomid, nagu näiteks probleemid perega, unehäired või depressioon. (Danna, Griffin 1999:370-371; Galderisi *et al.* 2015: 231-232; Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Väänanen *et al.* 2004: 430-432; Borritz 2006: 101-105; Kidger *et al.* 2016: 81; Peitel 2017: 20-22) Pikema aja jooksul ilmnevad ka tõsisemad tervisega seotud probleemid nagu kõrge vererõhk (hüpertoonia), vaimse tervise probleemid, ülekaalulisus – nende haiguste tõttu võivad töötajad töölt puududa (Toch *et al.* 2014: 287; Danna, Griffin 1999: 358).

On leitud, et esineb tugev positiivne seos töötaja heaolu ja tema toimetuleku vahel töökeskkonnas (Bryson *et al.* 2017: 1032; Toch *et al.* 2015: 287; Danna, Griffin 1999: 358). Töökeskkonna psühhosotsiaalsele tasandile tähelepanu pööramine aitab tõsta töötajate motivatsiooni, loovust, pühendumust ning vähendada tööjõu voolavust organisatsioonis. (Tööandjale psühholoogilistest ohuteguritest...2016; Danna, Griffin 1999:358) Vaimsele heaolule tähelepanu pööramine aitab aga parandada inimeste üldist tervist ja heaolu (Danna & Griffin 1999: 370; Poms *et al.* 2016: 452; Gabriel, Liimatainen 2000: 3; Peitel 2017: 21; Käesel 2010: 41, 43).

Halvasti struktureeritud tööülesanded, organisatoorne ja juhtimisalane tegevus on mitmes teadustöös tulnud esile kui tähtis psühhosotsiaalsete riskide allikas (Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Theorell *et al.* 2015: 7; Shkëmbi *et al.* 2015: 4-5). Lisaks sellele avaldab mõju ka töökeskkonna sotsiaalne aspekt (Theorell *et al.* 2015:7; Galderisi *et al.* 2015: 231-232; Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Seppo *et al.* 2010: 32; De Sio *et al.* 2017: 4-5). Tulemuseks on negatiivne psühholoogiline, füüsiline ja sotsiaalne mõju töötajatele, mis tihti väljendub depressiooni, tööstressi või läbipõlemisena. Joonis 1 võtab kokku eelnevalt kirjeldatud töökeskkonna tasandid ja nende võimalikud negatiivsed mõjud inimesele.



Joonis 1. Töökeskkonna tasandid ja nende negatiivne mõju töötajale (autori koostatud (Danna, Griffin (1999), Cotton, Hart (2003), European survey of enterprises...(2010), Prevention of work-related stress...(2013), Toch *et al.* (2014), Theorell *et al.* (2015), Galderisi *et al.* (2015) põhjal.)

Erinevad töökeskkonna tasandid on omavahel tihedalt seotud ja nende koosmõju on see, mis kujundab töötaja heaolu. Psühhosotsiaalsed tegurid on samuti osa tervikust ja puudutavad erinevaid juhtimisalaseid valukohti. Seppo ja kolleegid (2010) toovad välja seitse psühhosotsiaalsete tegurite gruppi (toodud ka European survey of enterprises... 2010). Järgnevalt toob autor välja mainitud tegurigrupid ning kirjeldab nende tunnuseid vastavalt nende negatiivsetele mõjudele nagu toodud EU-OSHA (European survey of enterprises... 2010: 39) raportis:

1. **Töö sisu puudutavad tegurid, sh. ülekoormus ja töötempo.** See tähendab, et töös ei esine vaheldust, töötajate ülesanded ei ole jaotatud vastavalt nende oskustele ja teadmistele, esineb suurt ebakindlus töö allesjäämise osas, nõuded

töötajatele on liiga kõrged ehk töökoormus on suur ja nõutakse ebainimlikku tempot töö tegemisel.

2. **Kontroll töö üle, sh. töögraafiku koostamine.** Töötajal ei ole piisavalt võimalusi planeerida oma aega ja töökoormust, töötajale ei anta võimalusi osaleda otsustusprotsessis, vaid talle määratakse juhatuse poolt ebaühtlased töötunnid, graafik, mida töötaja ei saa muuta või ise planeerida. Siia alla kuuluvad ka näiteks öised vahetused.
3. **Töökeskkonnaga seotud tegurid, sh. varustus ja vahendid töö tegemiseks.** Töökeskkond ei ole sobilik ja ei vasta nõuetele, või ei vasta töö olemusega seotud vajadustele. Samuti puudutab see riskitegurite grupp ka töö jaoks vajaminevaid vahendeid ja nende puudulikkust ning mittevastavust nõuetele.
4. **Roll organisatsioonis.** Siia alla kuuluvad vastutamine teiste inimeste eest, rollikonflikt tööülesannete täitmisel ja rolli ebaselgus.
5. **Organisatsioonikultuur ja ülesanne.** Riskid kerkivad esile siis, kui organisatsioonil ei ole määratud üheseid eesmärke. Puudub ka piisav suhtlus töötajate ja juhtkonna vahel, organisatsioonisiselt.
6. **Inimeste omavahelised suhted töökeskkonnas ja karjääri areng.** See grupp on eelmisest samm edasi, kus rolli mängivad kehvad suhted juhtkonnaga, töökiusamine, sotsiaalne või füüsiline tõrjutus kaastöötajate poolt – ükskõik milline inimestevaheline konflikt. Samuti kuuluvad siia gruppi karjääriga seotud elemendid, näiteks ametikõrgenduste vähene või liigne jaotamine, ebakindlus töökoha suhtes (nagu mainitud punktis 1) ja tunne, et töö, mida tehakse, ei oma mingit väärtust või ei too kasu ühiskonnale.
7. **Kodu-töö tasakaal.** Siin peetakse silmas konflikti kahe nõ karjääri vahel – töökeskkonnas ja koduses. Lisaks võib konflikti süvendada olukord, kus kodune tugi puudub või jääb vajaka.

Vaimne heaolu on osa töötaja heaolust ja seda võib kirjeldada kui “inimese olekut, mil ta suudab realiseerida oma potentsiaali, toime tulla igapäevase stressiga, töötada produktiivselt ja tulemuslikult ning panustada oma ühiskonda” (WHO 2014). Kuigi WHO definitsioon on laialt kasutuses, ei kirjelda see kõige paremini vaimse tervise olemust (Galderisi *et al.* 2015: 231). Galderisi ja kolleegid (2015) leiavad, et pelgalt

positiivsest sisemisest tundest ei piisa, et nimetada inimest vaimselt terveks. Nad toovad oma artiklis näite, kus ka kuritegusid toime panev inimene võib tunda oma tegevusest rõõmu ja sisemist rahulolu, kuid see ei tee temast vaimselt tervet inimest. Tuginedes teiste autorite töödele, pakuvad Galderisi ja tema kaasautorid (2015: 231-232) välja oma definitsiooni, mis kõlab järgmiselt: „Vaimne heaolu on sisemise tasakaalu dünaamiline olek, mis võimaldab indiviididel kasutada oma võimeid universaalsete ühiskonna väärtustega kooskõlas. Seda sisemist tasakaalu mõjutavad erinevad vaimse tervise komponendid, mille hulka kuuluvad esmased kognitiivsed ja sotsiaalsed oskused, võime tuvastada, väljendada ja selgitada oma emotsioone, olles teiste vastu empaatiline, paindlikkus ja võime toime tulla erinevate eluliste sündmustega ning saada hakkama sotsiaalses rollis, harmooniline suhe keha ja vaimu vahel“. Selles definitsioonis on olulisel kohal sisemine tasakaal ning võime toime tulla erinevate olukordadega, mis elus ette tulevad. Tuleb selgelt esile, et vaimne heaolu on tihedalt seotud ka keskkonnaga, mis meid ümbritseb (k.a. töökeskkond). Inimese vaimset tasakaalu mõjutavad suhtlemisvõime ja suhted teiste inimestega. Inimese jaoks on oluline suhelda ja suhestuda teiste inimestega nende ümber. Samuti on tähtis otsustusvabadus, seda siis igapäevaelus erinevate olukordade tekkimisel. (*Ibid.*: 232) Kui inimesel pole antud otsustusvabadust, võib ta tunda, et tema paindlikkust piiratakse.

Galderisi ja kolleegide loodud vaimse heaolu definitsioon hõlmab ka mitmeid psühhosotsiaalse töökeskkonna tegureid, mis autori arvates annab aimu sellest, kuidas on seotud töökeskkond ja inimese vaimne heaolu. Näiteks definitsioonis toodud sotsiaalsed aspektid ühtivad ülal toodud psühhosotsiaalsete tegurite gruppidega 5 ja 6. Samuti paindlikkus viitab grupile 2, mille keskmes on kontroll oma tööülesannete üle. Seega, kui töötajal ei ole otsustusvabadust, siis mõjutab see negatiivselt töötaja vaimset tervist. Inimese paindlikkus erinevates olukordades on vajalik selleks, et tulla paremini toime stressiga (*Ibid.*: 232). Keha ja vaimu tasakaal võib aga seostuda gruppides 1 ja 4 kirjeldatud teguritega, mille arvestamata jätmine tekitab olukorra, kus inimese teadmised ja oskused ei ole tasakaalus tema tööülesannetega. Oluline on ka, et inimene tunneks, et ta panustab oma tegevusega ühiskonda (*Ibid.*: 232). Nende seoste tõttu leiab töö autor, et Galderisi ja kolleegide (2015) pakutud vaimse heaolu definitsioon on käesoleva töö kontekstis sobilikum, kuna käsitleb inimese keskkonda kui olulist vaimset tervist

mõjutavat tegurit. Definitsioonis on püütud ka arvestada WHO definitsiooni kitsaskohtadega. Seetõttu lähtub autor käesolevas töös Galderisi ja kolleegide (2015) definitsioonist.

Lähtudes vaimse heaolu definitsioonist ja psühhosotsiaalsetest riskiteguritest, võib öelda, et depressiivsete sümptomite ulatuslik esinemine töötajate seas võib viidata sellele, et töökeskkonnas on probleeme. Tööandja peaks tegelema taoliste probleemidega, kuna töötaja vaimse heaolu langus ei mõjuta ainult töötajat ennast. Vaimne heaolu on tihedalt seotud inimese motiveerituse ja produktiivsusega. Seetõttu võib kannatada ettevõtte tulemuslikkus, sest kui töötaja ei ole motiveeritud tööd tegema, siis ei panusta ta töö tegemisse nii palju kui varem (Danna, Griffin 1999: 358; Theorell *et al.* 2015: 2). Kui taolisi nähtusid esineb tihti, võib see oluliselt kahjustada nii töötajate heaolu ja motivatsiooni kui ka organisatsiooni ennast majandusliku kao näol. (Theorell *et al.* 2015: 2; Bryson *et al.* 2017:1019, 1031; Gabriel, Liimatainen 2000: 2; Poms *et al.* 2016: 449) Kui töötaja ei ole kohanemisvõimeline ega motiveeritud endast parimat andma, võib tema käitumine tekitada organisatsioonile mitmeid otseseid ja kaudseid kulusi. Näiteks USAs kulub 75% tervishoiukuludest krooniliste haiguste katteks, millest valdav osa on seotud just sagedamini esinevate tööstressoritega (Poms *et al.* 2016: 449-450).

Euroopa töötingimuste uuringus (2012) uuriti 44000 töötajat 34 riigist, selgus, et haridussektor oli (meditsiini järel) üks kõige kehvemate näitajatega sektoreid vaimse heaolu osas. 30% haridussektori töötajatest tunnistas, et summutab oma emotsioone, mille tagajärjel tekib vaimne pinge. Mehed märkisid vaenuliku käitumise esinemist töökeskkonnas rohkem kui naised. Teises uuringus, kus käsitleti 500 kooli üle Euroopa, selgus, et peamine stressitekitaja õpetajatel on suur töökoormus ja rolli mitmesus. Ka kodu ja töö suhe oli oluline probleemkoht, mis mõjutab negatiivselt õpetajate heaolu. Õpetajatel, kellel tuleb tunde anda suurele klassile, esines suurem töökoormus. Toodi esile ka kõrge müratase, vajadus häält tõsta, millel oli negatiivne mõju häälepaelte tervisele, ja kõige koostoimena pidev pinge (Report on the ETUCE Survey...2011: 6-8).

Kiirelt muutuvus töökeskkonnas pannakse töötaja pidevalt proovile ning see tekitab pingeid, mis võivad viia kodu ja töö omavahelise suhte tasakaalust välja. Lisaks sellele

võib pingeline töökeskkond kombineerituna halva juhtimisstiiliga kutsuda esile vähest sisemist kommunikatsiooni ning suurendada töökoormust (Danna, Griffin 1999:375). Töötajad, kes tunnevad, et neil ei ole otsustusvabadust tööl, töö on koormav ning töökohal esineb kiusamist, kannatavad suurema tõenäosusega depressiivsete sümptomite all (Theorell *et al.* 2015: 7, 10-11; Report on the ETUCE Survey...2011: 6-7; Johnson *et al.* 2005: 184; Kidger *et al.* 2016: 81). Mitmeid nimetatud töökeskkonna tegureid saab aga paremaks muuta läbi organisatsioonisisese sekkumise (Theorell *et al.* 2015:10-11; Käesel 2010: 42-43; Peitel 2017: 20-22).

Esimese peatüki esimene alapeatükk kirjeldas lühidalt töökeskkonna erinevad tasandeid, seostades neid haridustöötajate töökeskkonnaga ehk kooliga, ning andis ülevaate töökeskkonna tegurite võimalikust mõjust töötajate vaimsele heaolule. Kitsam fookus suunati töökeskkonna psühhosotsiaalsele tasandile ja selles esinevatele teguritele. Järgnevas alapeatükis käsitletakse stressi seost töötaja vaimse heaoluga. Uuritakse töötaja vaimse heaolu kujunemist detailsemalt, käsitledes töökeskkonna stressorite ja psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurite seoseid.

1.2. Töötaja vaimset heaolu kujundavad tegurid koolikeskkonna näitel

Teine alapeatükk käsitleb töötaja vaimset heaolu kirjeldavaid näitajaid – stress, läbipõlemine, hinnang tervisele. Seejärel kaardistatakse psühhosotsiaalses töökeskkonnas esinevad stressorid koolikeskkonna näitel ja tuuakse välja, kuidas stressorid mõjutavad töötajate vaimset heaolu. Pööratakse tähelepanu sellele, kuidas kujuneb töötaja vaimne heaolu ja milliseid probleeme võib töökeskkonnas esineda.

Lähtudes töös kasutatavast vaimse heaolu definitsioonist (Galderisi *et al.* 2015), mis käsitleb vaimset heaolu kui sisemist tasakaalu keha ja vaimu vahel, sõltub vaimne heaolu nii füüsilist tervist mõjutavatest teguritest kui ka vaimset tervist mõjutavatest teguritest. Bakalaureusetöö keskendub aga vaimsele heaolule ning töökeskkonna psühhosotsiaalsetele teguritele, mille omavahelise ebakõla korral võib inimesel tekkida stress (Expert forecast on emerging psychosocial risks 2007: 96-101). Töökeskkonnaga

seotud stressi nimetatakse tööstressiks. Seda määratletakse kui “kahjulikku füüsilist ja emotsionaalset reaktsiooni, mis tekib siis, kui töö nõudmised ei sobitu töötaja võimete, ressursi või vajadustega” (Gabriel, Liimatainen 2000: 11). See on tihti seotud halveneva tervise ja isegi vigastustega ning võib lõpuks viia raskemate vaimse tervise haiguste, näiteks depressiooni tekkeni (*Ibid.*: 11). Teised autorid on aga käsitlenud stressi teket mitte teatud tegurite olemasoluga, vaid põhjendades seda kui positiivsete kogemuste ja emotsioonide puudumist (Cotton, Hart 2003: 118).

Stressi mõjutab see, kuidas töötaja töökeskkonnaga suhestub ja suhtleb, ning stress tekibki tihti just sellest, et inimese ja tema keskkonna vahel on mingi ebakõla. (Expert forecast on emerging psychosocial risks 2007: 25-26, 92-94) Ligi pooled Euroopa töötajatest leiavad, et stress on tavaline nähtus ja kõrge stressitase mõjutab nende toimetulekut töö juures (*Ibid.*: 5-6). Cirjaliu ja kolleegid (2016: 477) viitavad oma kokkuvõtlikus artiklis, et „Euroopa Komisjoni andmetel leiavad 53% Euroopa töötajatest, et stress on peamine turvalisuse ja tervise ohutegur töö juures ning 27% töötajatest on tajunud stressi, depressiooni või ärevust, mis on tingitud olukorrast tööl või halvenenud just töötingimuste tõttu viimase 12 kuu jooksul.“ Stress mõjutab oluliselt inimese vaimset heaolu. Sel on kahjustav mõju inimese tervisele, takistades inimesel rakendada oma potentsiaali. (Cirjaliu *et al.* 2016: 476) Tööstressi tuleks vaadelda eelkõige kui organisatsioonisisest probleemi, mitte kui inimese isiklikku probleemi (Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Gabriel, Liimatainen 2000: 11; European survey of enterprises...2010: 39-40, 46). Stressitase on üks näitaja, mille määramise abil on võimalik ennustada vaimse heaoluga seotud probleeme (Peitel 2017: 20-22).

Stress on tihedalt seotud läbipõlemisega ning seetõttu võib käsitleda ka läbipõlemise esinemist kui olulist töötaja vaimset heaolu kirjeldavat näitajat. Maslach ja kolleegid (1997: 192, 202) kirjeldavad läbipõlemist kui emotsionaalset kurnatust, depersonalisatsiooni ja vähenenud isiklikku saavutust, mis on seotud töökeskkonna sotsiaalse poolega. Nad mainivad, et neist tunnustusest on stressile kõige lähedasemad emotsionaalse tasakaaluga seotud probleemid, kuid kuna stress üksinda ei kata kõiki töötaja heaolu mõjutavaid näitajaid, siis tuleks stressi ja läbipõlemist vaadelda koos (*Ibid.*: 204). Kuivõrd nii stressi kui läbipõlemist käsitlenud autorid on toonud välja, et

need näitajad avaldavad mõju inimese füüsilisele tervisele (*Ibid.*: 202-204), siis tuleks autori arvates nendega paralleelselt vaadelda ka inimese hinnangut oma tervisele.

Stressi ja läbipõlemist tekitavad töökeskkonnas teatud pingetegurid ehk stressorid. Teadustöodes on esile tulnud mitmesuguseid neist, kuid ühisnimetajaks kõigi puhul on seos konkreetse töökeskkonnas esineva nähtuse ja selle panuse vahel stressi tekkimisse. Tööstress on osa töökeskkonna psühhosotsiaalsest tasandist ning selle kujunemist mõjutavad kuus peamist tegurite rühma (Gabriel, Liimatainen 2000: 12; Johnson *et al.* 2005: 179, Cirjaliu *et al.* 2016:476):

- tööle loomupärased faktorid,
- töötaja roll organisatsioonis,
- töösuhted,
- karjäär ja selle areng,
- organisatsiooni struktuur ja sisekliima,
- kodu ja töö suhe.

Autor selgitab järgnevalt, mida hõlmavad kõik kuus stressorit ning kuidas need võivad avalduda koolis. Ühise tunnusena on need stressorid seotud vaimset heaolu kujundava töökeskkonna psühhosotsiaalse tasandiga psühhosotsiaalsete tegurite kaudu.

Tööle loomupärased faktorid on seotud töökorraldusega. See mõiste hõlmab endas füüsilisi töötingimusi, töökoormust ja ülesannete keerukust ning need on seotud ka sellega, mil määral töötaja ise saab oma aega planeerida. (Cirjaliu *et al.* 2016:476) Kui füüsiline töökeskkond on kehv, võib see töötajates tekitada tööstressi ning tööstress omakorda langetab produktiivsust ja motivatsiooni (Shkëmbi *et al.* 2015: 5-6; Kidger *et al.* 2016: 81; Toch *et al.* 2014: 287; Danna, Griffin 1999: 358). Erinevaid füüsilise töökeskkonna osasid käsitleti eelnevas alapeatükis.

Õpetajate töökeskkonnas võib esineda tööks vajaliku inventari ja ajakohaste õpetamisvahendite, näiteks õpikute, puudumist. Samuti võib häirida klassiruumi paigutus, temperatuur ja laste lärmakus (Lehtpuu 2014: 19). Töökoormuse all peetakse silmas seda, et töötajale on antud rohkem tööülesandeid, kui tal on tööaega, või ka

vastupidi – töötajal on oluliselt vähem tööülesandeid, kui tema tööaeg ette näeb. See hõlmab ka ülesannete keerukust. Mõnele töötajale võib olla määratud ülesandeid, mis on üle tema võimete või kvalifikatsiooni, teisele seevastu kergemaid ülesandeid, mis aga ei nõua tema võimetele vastavat pingutust. Koolikeskkonnas võib see tähendada seda, et õpetaja peab tegelema klassiruumis käitumisraskustega õpilastega, kes häirivad õpetamist ja teiste laste õppimist (Shkëmbi *et al.* 2015: 4-6; Johnson *et al.* 2005: 184), või näiteks seda, et õpetajal on nädala jooksul tööülesannete tõttu vaja teha hulganisti ületunde, et ülesanded täidetud saaks. Töökoormuse suhtes võib aga ette tulla, et õpetajal on nädala tunniplaanis rohkem tunde, kui tema ametlik töökoormus ette näeb, teisel jälle vähem tunde, kui töökoormus nõuab.

Õpetajatele antakse tihti ka lisaülesandeid, mida neil tuleb täita õpetamisvälisel ajal (seda lisaks tundide ettevalmistamisele, tundide läbiviimisele ja õpilaste tööde parandamisele või hindamisele), nagu näiteks õpetajaskonna esindamine, kooli ürituste organiseerimine, järeleaitamis- või eratunnid, uurimistöode juhendamine. Kui töötajal tekib ajanappus oma ülesannete täitmisel, tunneb ta pinget ning tundub, nagu ei saaks ta oma ülesannetega hakkama. (Shkëmbi *et al.* 2015: 6; Johnson *et al.* 2005: 180, 185) Samas kui töötajal on liiga palju aega üle, ei pruugi ta olla produktiivne ning võib viivitada ülesannete täitmisega. Kui töökoormus ja -ülesanded ei vasta töötaja võimetele ja võimalustele, siis võib töötaja tunda motivatsiooni vähenemist ning see ei ole organisatsioonile produktiivsuse mõttes kasulik (Toch *et al.* 2014: 287; Danna, Griffin 1999: 358; Theorell *et al.* 2015: 2; Bryson *et al.* 2017:1019, 1031; Gabriel, Liimatainen 2000: 2; Poms *et al.* 2016: 449).

Töötaja roll organisatsioonis käsitleb seda, kas töötaja teab, mis on tema ülesanded, mida temalt oodatakse ning kas tema töökoht ja tööülesanded on üksteisega vastuolus. Probleemkohtadeks võivad olla siin töötaja rollide mitmesus, mis on olukord, kus ühel töötajal on töökeskkonnas täita mitu rolli ning seetõttu ei jõua töötaja täita kõigi rollide katmiseks vajalikke ülesandeid. Õpetajate puhul tähendab see seda, et tema rollid oleksid koolis näiteks õpetaja, direktor ja klassijuhataja. Need rollid mingil määral kattuvad, kuid kõigil rollidel on piisavalt ülesandeid, et üks inimene ei tule nendega tavalise töönädala (40 tundi) jooksul toime.

Rolliga esineb kolm tüüpilist probleemi: rollide paljusus, rolli ebaselgus ja rollikonflikt. Rolli ebaselgus tähendab, et inimene ei tea, mida temalt oma ametikohal oodatakse. Kui tööandja ei ole töötaja ülesandeid selgelt määratlenud, võib tekkida segadus, milliseid antud ülesannetest on töötaja kohustatud täitma ja milliseid mitte. Taoline olukord jätab ka tööandjale võimaluse töötajat "ära kasutada" selles tähenduses, et annab talle ülesandeid, mida töötaja otseselt tegema ei peaks ehk kasutab ära tekkinud segast olukorda. Kolmas probleemkoht on rolli konflikt, mis tähendab seda, et töötaja peab täitma selliseid ülesandeid, mis on vastuolus rolli olemusega või töötaja enda olemusega. Vastuolu on tekib näiteks siis, kui ülemuse rollis inimene on sunnitud vallandama töötaja, kes on tema sõber. Kooli keskkonnas võib sarnast konfliktiolukorda esineda juhirollis (direktor või õppealajuhataja) ning ka õpetajal. Õpetaja puhul võib tekkida olukord, kus tal tuleb õpetada oma last. See aga paneb õpetaja ebamugavasse situatsiooni, kus tuleb oma last distsiplineerida sama moodi nagu teisi õpilasi klassis. Suuremates koolides tekib selliseid olukordi vähem, kuid väikestes maakoolides tuleb nimetatud rolli konflikti rohkem ette. (Shkëmbi *et al.* 2015: 4-6; Agai-Demjaha *et al.* 2015: 498; Johnson *et al.* 2005: 185)

Väänänen ja kolleegid (2004: 430-432) leidsid, et kui töötaja rolli selgus on madal, siis töötaja vältis tööülesandeid ja puudus töölt kolm korda suurema tõenäosusega. Borritz ja kolleegid (2006: 101-103) leidsid oma uuringus, et madal rolli selgus ja kõrge rolli konflikt viisid kolme aastaga läbipõlemiseni. Lang ja kolleegid (2007: 120) leidsid aga oma töös, et kui töötajal on kõrged nõudmised või kui nende roll on selgem, siis esines vähem füüsilisi ja vaimseid pingeid.

Töösuhete all peetakse silmas suhet ülemusega, kolleegidega ja ka üldist õhkkonda töökeskkonnas. Nagu selgus uuringukeskus CentARi tehtud psühhosotsiaalsete riskide kaardistamise uuringust (2010: 2, 32-33), siis ka Eesti inimesed peavad oluliseks, et kolleegid neid toetaksid ja et tööl oleks hea, avatud õhkkond. Töösuhete alla kuulub ka kiusamine, vägivald ja seksuaalne ahistamine. Seda puudutavas uuringus (Seppo *et al.* 2010: 2) oli toodud võrdlus Taaniga ning toodi välja nende probleemide olulisus Eestis - viimase 12 kuu jooksul esines kiusamist 10% (Taanis 8,3%) inimestest ja seksuaalset ahistamist 5% (Taanis 2,9%). Vägivaldne käitumine võib tulla nii kolleegide kui ka

ülemuse poolt (Johnson *et al.* 2005: 18; Seppo *et al.* 2010: 2). Suhtlemine töökeskkonnas on tähtsal kohal töötaja vaimse heaolu kujunemisel. (Seppo *et al.* 2010: 2, 32-33) Halvad suhted tööl võivad isoleerida töötajat teistest kas sotsiaalselt või füüsiliselt, tekitada konflikte juhtivate töötajatega, tekitada isiklikke konflikte kollegidega. (Johnson *et al.* 2005: 18)

Kehvad suhted tähendavad ka seda, et sotsiaalne toetus töökeskkonnas on vähene või puudub ning töötajal pole võimalik oma murega kellegi poole abi saamiseks pöörduda. (Expert forecast on... 2007: 25-26) Tõrjutus ja konfliktid tekitavad nii vaimset kui füüsilist stressi, mis viib inimese vaimse heaolu langemiseni (*Ibid.*: 92-94). Ka õpetajate heaolu mõjutavad suhted töökollektiivis. Teiste õpetajatega suhtlemine on meetod stressiga toimetulekuks (Kidger *et al.* 2016: 80-81; Peitel 2017: 20-22; De Sio *et al.* 2017: 4-5). On leitud, et madal sotsiaalne toetus on seotud emotsionaalse väsimuse, ärevuse, madala rahulolu ja tööpingega ning südame-veresoonkonna haiguste riski suurenemisega (Expert forecast on... 2007: 92).

Karjäär ja inimese areng on olulised selleks, et töötaja tunneks oma väärtust organisatsioonisiselt. Arenguvõimalused suurendavad töötaja motivatsiooni, kuna ta saab oma oskusi täiendada ning tõusta tänu sellele karjääriredelil kõrgematele ametikohtadele, mis tihti on ka paremini tasustatud. Probleemid, mis karjääriga seonduvad, on karjääri ebakindlus (hirm kaotada töö), ametikoha mittevastavus kvalifikatsioonidele, töötasu ja töökoha madal väärtus töötaja jaoks. Karjääri arenguga on seotud aga töötaja võimalused enda tööalaseid oskusi arendada (näiteks koolituste kaudu) ja võimalus ametiredelil tõusta kõrgemale kohale. Õpetajate puhul on samuti oluline, et nad saaksid oma teadmisi ja oskusi pidevalt arendada, sest informatsioon ja teadmised maailmast uueneb kiiresti. Õpetajal tuleb olla kursis viimaste arengutega, et anda õpilastele edasi kõige kaasaegsemaid teadmisi. Kui kool takistab koolitustel käimist ja õpetaja arengut, siis mõjub see õpetaja töö kvaliteedile (Agai-Demjaha *et al.* 2015: 298). Ühest küljest paneb see õpetajat tundma halvasti, et ei saa anda endast parimat, ning teisest küljest mõjub see negatiivselt ka kooli poolt pakutava hariduse kvaliteedile (Kidger *et al.* 2016: 81).

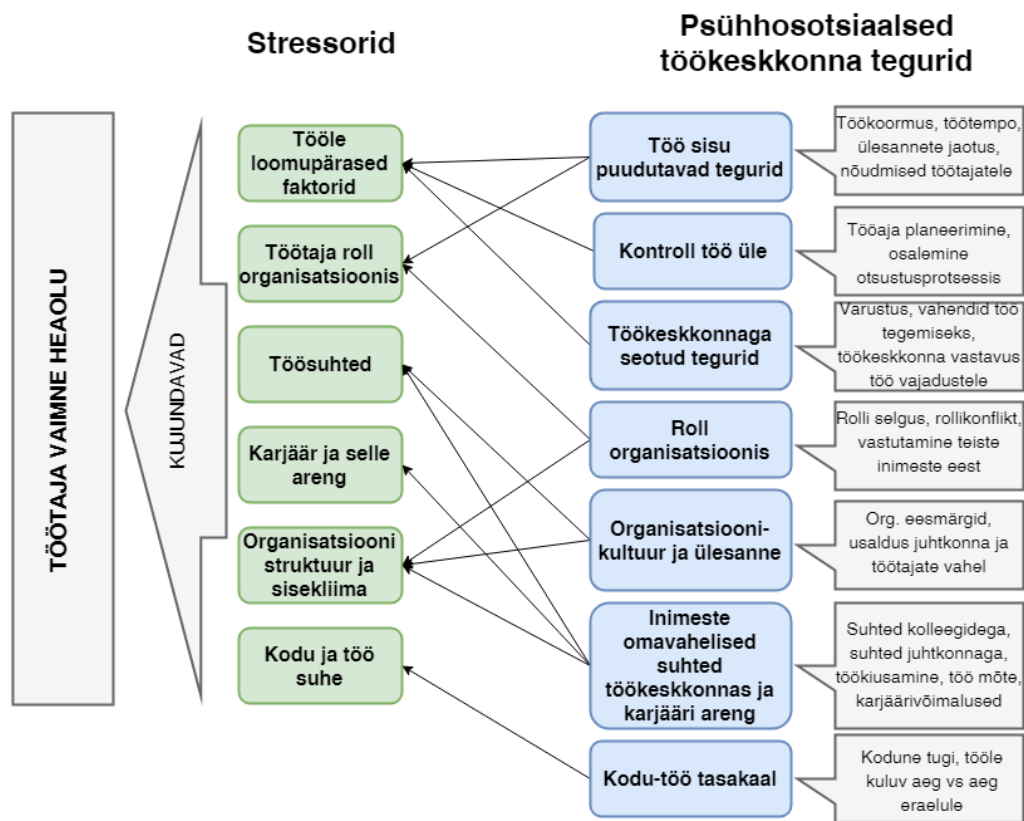
Õpetaja vaimne ja füüsiline tervis on seotud mitte ainult võimalustega karjääriarenguks, vaid ka töö kaotamise hirmuga (Kidger *et al.* 2016: 78; Agai-Demjaha *et al.* 2015: 498). Viimane mõjutab negatiivselt inimeste suhtumist töösse ning sellega mõjutab organisatsiooni heaolu laiemalt (Sverke *et al.* 2002: 256-257). Kui töötajal ei ole karjääri osas väljavaateid, võib tema töömotivatsioon langeda ning seetõttu organisatsiooni tulemuslikkus langeb. Seetõttu võib töötajate vähene võimalus karjääriarenguks mõjutada pikas perspektiivis organisatsiooni kui terviku majanduslikku käiku. (Toch *et al.* 2014: 287; Danna, Griffin 1999: 358; Theorell *et al.* 2015: 2; Bryson *et al.* 2017: 1019, 1031; Gabriel, Liimatainen 2000: 2; Poms *et al.* 2016: 449).

Organisatsiooni struktuur ja sisekliima loovad igapäevase õhkkonna töökeskkonnas. Struktuuri aspekt katab seda, kuidas erinevad ametid omavahel suhestuvad ehk kas esineb horisontaalne või vertikaalne hierarhia erinevate ametikohtade vahel. See tegur puudutab ka organisatsiooni juhtimisstiili ning juhtide ja alluvate omavahelist suhtlemisviisi ehk seda, milline on organisatsioonikultuur. Näiteks Gilbreath ja Benson (2004: 8-9) toovad oma artiklis esile, et parema juhtimise kvaliteedi korral on töötajatel parem vaimne heaolu. Koolikeskkonnas võib sellest lähtuvalt direktori ja juhtkonna tegevusel olla suur mõju õpetajate vaimsele heaolule.

Kindlasti mängivad rolli ka organisatsiooni struktuur ja ülesehitus. Näiteks kui on suur organisatsioon, aga see on pigem horisontaalse struktuuriga, siis võib tekkida arusaamatusi töötajate rolliga (rollikonflikt, rollide ebaselgus, rollide paljus). Samuti puudutab see stressor usaldust juhtkonna ja töötajate ning töötajate endi vahel. Koolis tehtavad muutused mõjutavad õpetajate tööd, mistõttu on oluline, et juhtkond teavitaks aegsasti töötajaid neid mõjutavatest otsustest (Agai-Demjaha *et al.* 2015: 497-498; Shkëmbi *et al.* 2015: 4-6; Theorell *et al.* 2015: 7; Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Galderisi *et al.* 2015: 231-232).

Kodu ja töö suhe on üks oluline stressor seetõttu, et sageli tuleb inimeste töö nendega koju kaasa ning vastupidi. Ebaõnnestumised tööl mõjutavad seda, kuidas inimene suhtleb kodustega. Probleemid kodus võivad samamoodi kanduda üle töökeskkonda, muutes töötaja päeva pingelisemaks ja see võib tekitada konflikte kolleegide ja juhtidega. Kui töö

ja kodune elu pole tasakaalus, ohustab see töötaja heaolu näiteks seetõttu, et aja planeerimine eraeluliste tegevustele sõltub tihti tööst. Samuti võib esineda rolli konfliktiga sarnaseid situatsioone, kus tööelu ja kodune elu nõuavad oluliselt erinevat käitumist. Vaimsele heaolule mõjub ka negatiivselt see, kui kodus ei toetata inimest ning leitakse, et inimene töötab liiga palju, keskendub liiga palju tööle jne. On loomulik, et töö ja kodu on omavahel seotud, kuid nendevahelise konflikti lahendamata jätmine võib mõjutada inimese vaimset heaolu. Pinged, mida konfliktid tekitavad, käivad inimesega tööl kaasas ja takistavad tööülesannete täitmist võimetekohaselt (O'Driscoll *et al.* 2007: 82-88). Ühest küljest võib seda käsitleda kui tööstressi tegurit, kuid samas on töölt koju kanduvad probleemid seotud just eelpool toodud stressorite mõjuga. Joonisel 2 on toodud seosed töökeskkonna stressorite ja psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurite vahel.



Joonis 2. Stressorite ja psühhosotsiaalsete töökeskkonnategurite vahelised seosed koos näidetega töökeskkonna psühhosotsiaalsetest teguritest (autori koostatud Gabriel, Liimatainen (2000), Johnson *et al.* (2005), European survey of enterprises...(2010), Seppo *et al.* (2010), Cirjaliu *et al.* (2016) põhjal)

Esimeses peatükis antud ülevaade töökeskkonna tasanditest ja psühhosotsiaalse töökeskkonna teguritest selgitas, kuidas on seotud vaimne heaolu ja töökeskkond ning millised stressorid seda reguleerivad. Toodi välja tegurite seosed vaimse heaoluga. Järgnev empiiriline uurimus, aitab selgitada, millised töökeskkonna psühhosotsiaalsed tegurid on seotud haridustöötajate stressi tekke ja vaimse heaoluga.

2. PSÜHHOSOTSIAALSETE TEGURITE SEOS EESTI HARIDUSTÖÖTAJATE STRESSI JA VAIMSE HEAOLUGA

2.1. Uuringu metoodika ja valimi ülevaade

Empiirilise osa esimeses alapeatükis tutvustatakse uurimismetoodikat ning selgitatakse, miks valitud metoodika sobib käesoleva töö uurimisprobleemi käsitlemiseks. Seejärel kirjeldab autor valimit ja uuringusse kaasamise viise.

Tööstressi ning vaimse heaolu temaatikat on valdavalt uuritud kvantitatiivsete meetodite abil. Uuringuid on läbi viidud küsimustike abil ning on võrreldud ka riikide üldisi vaimse heaolu näitajaid (Poms *et al.* 2016; Bryson *et al.* 2017; Toch *et al.* 2014; Theorell *et al.* 2015; Seppo *et al.* 2010; Gaidajenko 2009). Vaimse heaolu puhul on tegemist subjektiivselt tunnetatud nähtustega, mida on väga keeruline mõõta teisiti, kui et inimene ise vastab enda kohta oma parima äranägemise järgi. Samas on küsimustike kasutamise üks puudusi just see, et vaimse heaolu küsimustikud on üldiselt subjektiivsed.

Üks küsimustik, mida on paljudes uuringutes kasutatud, on Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik (COPSOQ I ja II). Selle uusim versioon, COPSOQ II, on põhjalik küsimustik, mis uurib, millised erinevad töökoha psühhosotsiaalsed tegurid (mis omakorda ühilduvad tööstressi tegurite kategooriatega) on seotud inimeste vaimse heaoluga. Küsimustik loodi Taani 20-59 aastaste täiskasvanute esindusliku valimi põhjal, millele vastas kokku ligi 2000 töötajat (The scales of Medium Sized...2007: 1; Copenhagen Psychosocial ...14.12.2017). Küsimustiku eripära seisneb selles, et on olemas kolm erineva pikkusega varianti, millel on erinevad kasutuseesmärgid. Pikimat (41 tunnust, 128 küsimust) kasutatakse üldiselt teadustöödeks, keskmise pikkusega

küsimustik (28 tunnust, 87 küsimust) on kasutusel nõustamistöös ning lühike küsimustik on eelkõige ettevõttesiseseks kasutamiseks (23 tunnust, 40 küsimust). Üldjuhul on COPSOQ II küsimustikus ühe psühhosotsiaalse tunnuse kirjeldamiseks kolm kuni neli küsimust, mille põhjal peaks saama teha piisavalt usaldusväärseid järeldusi. (The scales of Medium Sized ... 2007: 1)

Haridusvaldkonna töö on rohkem vaimne kui füüsiline, mistõttu ei pruugi tüüpilises töökeskkonna analüüsis esile tulla vaimse heaoluga seotud probleemid. Kopenhaageni psühhosotsiaalse küsimustiku keskmise pikkusega versioon on piisav, et hinnata töötajate vaimset heaolu töökeskkonnas läbi psühhosotsiaalsete tegurite käsitlemise ning võimaldab saadud tulemusi hiljem võrrelda ka teiste riikide või teiste valdkondadega, mida ka varasemates töödes on tehtud (Seppo *et al.* 2010; Gaidajenko 2009). Tuginedes eelnevatele sarnastele uuringutele, kasutab autor probleemi uurimisel samuti ankeetküsitluse meetodit.

Autor valis oma uurimistöös kasutamiseks COPSOQ II keskmise pikkusega küsimustiku, kuna autori arvates on see piisavalt põhjalik, et valitud teemat uurida ning leida koolikeskkonnas valukohti, millele koolid peaksid rohkem keskenduma. Üks määrav tegur selle versiooni valikul oli bakalaureusetöö mahuline ulatus, mistõttu küsimustiku mahukaim versioon oleks jäänud osaliselt analüüsimata. Autor arvestas ka võimalusega, et pika küsimustiku korral võinuks vastajate arv jääda liiga tagasihoidlikuks. Neil põhjustel osutus optimaalseks valikuks nõustamiseks mõeldud küsimustik. Varasemalt kogutud andmed ja valitud meetod on omavahel hästi kooskõlas, kuna uurimisküsimuste lahendamiseks on valitud tunnustatud küsimustik (COPSOQ II), mida on kasutatud meile suhteliselt lähedases kultuuriruumis (Taanis ja muudes Euroopa riikides). See tähendab, et autori poolt kogutud andmed on võrreldavad varasemalt nii Eestis kui ka muudes riikides kogutud sama küsimustikku kasutavate uuringute andmetega.

Küsimustikus kasutatakse valdavalt väiteid, mida palutakse vastajatel hinnata. Küsimustik on vabalt kättesaadav ning autor kasutab Tööinspektsiooni tehtud ametlikku tõlkeversiooni (Tööstress: Artiklid ja uuringud. COPSOQ II...27.04.2018). See, et

Tööinspeksioon tunnustab ja on kasutanud küsimustikku sai samuti otsustavaks, miks autor kasutab oma töös COPSOQ küsimustikku.

Valitud versiooni sisestas autor Google Forms platvormi, et oleks vastajatele lihtsam edastada ning kergem täita. Autor soovis tagada vastajatele anonüümsust, mistõttu otsustas välja jätta küsimuse, mis pärrib vastaja tööandja nime kohta. Küsimustiku lõppu lisati tagasiside saamise jaoks lahter, kuhu vastajad võisid soovi korral oma e-posti aadressi jätta. Muus osas on küsimustik sama, nagu esitatud Tööinspeksiooni tõlgitud COPSOQ II versioonis (Tööstress: Artiklid ja uuringud. COPSOQ II...27.04.2018). Küsimustiku algversiooni leiab tervikuna lisas 1. Küsitlust levitati lumepalli tehnika abil, saates seda laiali autori ja töö juhendaja isiklike kontaktide kaudu üldhariduskoolidesse, edastati mõnele koolile meililistidesse ning paluti vastajatel küsimustikku ka teistele tuttavatele haridustöötajatele edasi saata. Seetõttu kogunes juhuslik mugavusvalim. Küsitlus viidi läbi 21.02.2018-21.03.2018.

Küsimustik käsitleb 25 erinevat psühhosotsiaalset töökeskkonna tegurit 87 küsimusega. Küsimustiku küsimused olid jaotatud kuude kategooriasse – 1) sotsiaal-demograafilised küsimused, 2) õhkkond töökohas ja tööga rahulolu, 3) organisatsioon tervikuna, 4) töö ja eraelu, 5) tervis ja heaolu ning 6) konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid. Küsimuste jaotuse koos näidisküsimustega on esitatud tabelis 1 (järgneval lehel).

Skaalade seoseid uuritakse COPSOQ II juhendipõhise analüüsiga, kus väidetele määratakse etteantud punktisummad ning leitakse hinnangute keskmiste põhjal valimi ja indiviidide keskmised punktisummad. Enamikule küsimustest tuli vastata 5-pallisel skaalal. Sõltuvalt küsimuse püstitusest on kasutusel kaks erinevat skaalat: esimene skaala, kus hinnangu tähendus on “alati, sageli, mõnikord, harva, väga harva/mitte kunagi” ning teine skaala, kus tähendused on: „väga suurel määral, suurel määral, mõnevõrra, vähesel määral, väga vähesel määral“.

Tabel 1. COPSOQ II küsimustiku küsimuste jaotus psühhosotsiaalsete tegurite gruppidesse koos näidisküsimustega.

Psühhosotsiaalne tegur	Küsimuste arv	Näidisküsimus
Kvantitatiivsed nõudmised	4	Kui sageli jääb Teil aega puudu kõigi oma tööülesannete lõpetamiseks?
Töötempo	3	Kas Te töötate kogu päeva kiires tempos?
Emotsionaalsed nõudmised	4	Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?
Mõju töö üle	4	Kas Te saate mõjutada Teile määratava töö mahtu?
Arenguvõimalused	4	Kas Teie töö annab Teile võimaluse täiendada oma oskusi?
Töö mõte	3	Kas tunnete, et töö, mida teete, on tähtis?
Tööle pühendumine	4	Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale?
Etteaimatavus	2	Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud näiteks olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?
Tunnustamine	3	Kas juhtkond suhtub Teisse lugupidavalt?
Rolli selgus	3	Kas Te teate täpselt, mida Teilt tööl oodatakse?
Rollikonflikt	4	Kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad Teile ebavajalikud?
Juhtimise kvaliteet	4	Mil määral Teie arvates Teie otsene ülemus peab oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul?
Sotsiaalne toetus kollegidelt	3	Kui sageli on kolleegid valmis Teie tööalaseid probleeme ära kuulama?
Sotsiaalne toetus juhtkonnalt	3	Kui sageli räägib Teie otsene ülemus Teiega sellest, kuidas Te tööl hakkama saate?
Töökollektiiv	3	Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?
Tööga rahulolu	4	Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse?
Töö ja kodu vaheline konflikt	4	Kas Te tunnete, et töö imeb Teid energiast nii tühjaks, et see mõjub halvasti Teie eraelule?
Horisontaalne usaldus	3	Kas töötajad varjavad üksteise eest neile olulist informatsiooni?
Vertikaalne usaldus	4	Kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?
Õiglus ja austus	4	Kas töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd?
Hinnang üldisele tervisele	1	Kas Te ütleksite, et üldiselt on Teie tervis...(suurepärane, väga hea, rahuldav, halb, ei oska öelda)?
Uneprobleemid	4	Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?
Läbipõlemine	4	Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi?
Stress	4	Kui sageli on Teil olnud probleeme lõõgastumisega?
Ebameeldiv käitumine	4	Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivallaga?

Allikas: (The scales of the Medium Size...2007), autori kohandused.

Analüüsiks määrati kõigile küsimustele skoor vahemikus 0-100 (Tabel 2) vastavalt COPSOQ II juhendile. Viie-palli skaala puhul jagunevad punktid 100, 75, 50, 25, 0 ning mõne küsimustikus esineva nelja-palli skaala puhul vastavalt 100, 66,7, 33,3, 0. Mõnda küsimust hinnatakse vastupidisel skaalal, kuna need on esitatud pööratud väitenäidetena. Sellisel juhul on skaala punktid ümberpööratud järgnevas (The scales of the Medium Size...2007). Autor kodeeris vastavalt skaalad ümber enne analüüsimist, et oleks võimalik keskmisi hinnanguid võrrelda.

Tabel 2. Küsimustiku vastuste hindamise punktiskaala näide (0-100).

Skaala	Alati/ väga suurel määral	Sageli/ suurel määral	Mõnikord/ mõnevõrra	Harva/ vähesel määral	Väga harva/ mitte kunagi/ väga vähesel määral	Ei oska öelda
Punkti- summa	100	75	50	25	0	(ei anna punkte)

Allikas: (The scales of the Medium Size... 2007), autori kohandused.

Kõrge punktisumma tähendab üldjuhul kõrget väärtust vastavalt skaalal ning on enamjaolt tõlgendatav hea tulemusena. Pööratud skaalade, mis antud küsimustikus on kvantitatiivsed nõudmised, töötempo, emotsionaalsed nõudmised, rollikonflikt, töö-kodu konflikt, läbipõlemine, stress ja uneprobleemid, kõrge väärtus on aga negatiivselt tõlgendatav. (The scales of the Medium Size...2007) Küsimustikus oli ka üks avatud vastusega küsimus: „Kas Teil on täiendavaid kommentaare töökohas valitseva õhkkonna kohta?“ Küsiti vastajate sugu ja ametikohta (õpetaja, juht, muu personal). Anonüümsuse tagamise ja ausate vastuste saamise eesmärgil ei küsitud andmeid vastaja töö- ega elukoha kohta.

Uuringus osales 73 inimest, kellest suur osa olid õpetajad, 6 juhtival positsioonil töötavad isikud ja 6 muu personal (nende hulgas meditsiinitöötajad, psühholoog jm koolis töötav tugipersonal). Valdav enamus vastanutest olid naissoost. Kõige enam vastajaid oli vanusegrupis 50-59 aastat, kõige vähem alla 30-aastaste vanusegrupis (Tabel 3). Võrdluseks oli Eesti Statistikaameti andmetel 2017. aastal ligi 50% õpetajatest vanuses üle 50, noori ehk alla 30-aastaseid oli alla 10% ja alla 40-aastaseid natuke üle 25%, kusjuures valdav enamus õpetajatest olid naised (üle 85%) (Sajand koolis: üldhariduskoolide...29.08.2017; Statistika andmebaas). Autor hindab oma valimit

küllaltki heaks, sest vastanute osakaalud vanusegrupiti kujunesid üsna lähedaseks võrreldes ametliku statistikaga – valdav enamus haridustöötajatest on vanemas eas, noori õpetajaid (alla 30 vanusegrupis) on alla 10%, alla 40-aastaseid oli veidi rohkem kui veerand ning enamik vastajatest olid naised, kusjuures mehi oli samuti alla 15%. Vastanute arv võinuks olla suurem, aga kuna õpetajad on tööga hõivatud, polnud võimalik suuremat valimit koguda.

Tabel 3. Uuringu valim ja võrdlus Statistikaameti andmetega.

Tunnus		Vastajate arv	Osakaal vastanutest	Statistikaameti andmed
Sugu	Mehed	8	11%	14,2%
	Naised	65	89%	85,8%
Vanus	Vanus üle 60	18	24,7%	Üle 50-aastaseid 48,8%
	Vanus 50-59	24	32,9%	
	Vanus 40-49	12	16,4%	25,1 %
	Vanus 30-39	14	19,2%	17,1%
	Vanus alla 30	5	6,8%	9,2%

Allikas: (Sajand koolis: üldhariduskoolide...29.08.2017; Statistika andmebaas); autori arvutused.

Küsitluse vastuseid analüüsiti erinevaid meetodeid kasutades (tabel 4). Kõigepealt arvutati küsimuste kohta üldstatistilised näitajad aritmeetiline keskmine, standardhälve, mediaan) ning seejärel leiti vastavalt COPSOQ II skaalade juhendile (The scales of the Medium Size...2007) skaalade üldstatistilised näitajad ja vastajate keskmised punktiskoorid. Tervise- ja heaolunäitajate (hinnang üldisele tervisele, uneprobleemid, läbipõlemine, stress) väärtusi võrreldi sotsiaaldemograafiliste tunnuste (sugu) lõikes. Kirjeldavale statistilisele analüüsile lisaks tehti korrelatsioonanalüüs ja leiti Pearsoni seosekordajad. Uuriti eelpool mainitud psühhosotsiaalsete töökeskkonna tegurite seost tervise ja heaolu hinnangutega. Seoste hindamiseks kasutatakse Pearsoni korrelatsioonikordajat, kuna võrreldakse skaalade keskmisi, mis on vaadeldavad pidevate tunnustena. Pearsoni kordaja väärtused on vahemikus -1 ja 1 ning seost loetakse tugevaks, kui kordaja absoluutväärtus on 0,7, sotsiaalteadustes ka alates 0,5 (Rootalu 2014) või suurem. Autor lähtub oma töös Rootalu (2014) toodud tugevusest, millele vastavalt

loetakse seosed alates absoluutväärtusest 0,5 tugevateks, 0,35-0,5 keskmisteks ning alla 0,35 nõrkadeks seosteks.

Tabel 4. Uurimiseks valitud analüüsimeetodite kokkuvõte.

Uurimisobjekt	Meetod
Skaalade usaldusväärsus	Cronbachi alfa; võrreldi antud valimi Cronbachi alfasid COPSOQ II küsimustiku aluseks olnud valimi põhjal leitudetega
Hinnangud psühhosotsiaalsetele teguritele	Üldkeskmiste arvutamine, standardhälve, mediaan, vastajate keskmine punktiskoor
Tervise- ja heaolunäitajate võrdlemine sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel	Võrreldi aritmeetilist keskmist, mediaani, standardhälvet meeste ja naiste vahel
Seosed psühhosotsiaalsete tegurite skaalade ja tervise- ja heaolunäitajate vahel	Korrelatsioonanalüüs, Pearsoni korrelatsioonikordajad

Allikas: autori koostatud.

Enne andmeanalüüsi töötles bakalaureusetöö autor algandmeid, et hõlbustada andmete kasutamist ning hiljem ka tulemuste analüüsimist. Esmalt korrastati küsimused tunnusegruppidesse kasutades värvkodeeringu meetodit ja järjestati vastavalt skaaladele. Järjestus vastab eelpool toodud loetelule. Seejärel anti järjestustunnustele vastavad numbrilised väärtused, nagu kirjeldatud COPSOQ II hindamise juhendis (The scales of the Medium Size...2007). Vastus „ei oska öelda“ märgiti puuduvaks väärtuseks. Pärast kodeerimist ja numbriliste väärtuste andmist nimetas autor ümber tulpade pealkirjad vastavalt tunnusegruppidele (näiteks „Tunnustamine 1“, „Tunnustamine 2“ jne).

Autor hindas COPSOQ II küsimustiku usaldusväärsust autori andmebaasi alusel. Selleks leiti iga skaala kohta Cronbachi alfa, mis jääb vahemikku 0-1 ja väljendab skaala usaldusväärsust. Tulemused ja võrdlus COPSOQ II juhendis leitud Cronbachi alfadega on toodud tabelis X. Kui $\alpha \geq 0,7$, siis võib öelda, et Cronbachi alfa on rahuldav, kui $\alpha \geq 0,80$, siis peetakse tulemust heaks ning tulemust $\alpha \geq 0,9$ peetakse väga heaks. Samas väike valim võib mõjutada Cronbachi alfa väärtust, mistõttu ligikaudset 0,7 väärtust võib lugeda aktsepteeritavaks (Cronbach's Alpha...2014). Autor on seetõttu otsustanud lugeda ka $\alpha \geq 0,6$ tinglikult rahuldavaks. Seega enamik küsimustiku skaalasid on usaldusväärsed. Vaid kahe puhul, lähtudes tabelis 5 toodud andmetest, võib öelda, et skaalad ei ole usaldusväärsed: emotsionaalsed nõudmised ja etteaimatavus. Seetõttu vaadeldakse edaspidi nende skaalade küsimusi iseseisvalt. Kõigi teiste skaalade Cronbachi alfa ületas rahuldava usaldusväärsuse piiri.

Tabel 5. Skaalade usaldusväärsused võrreldes COPSOQ II küsimustiku koostamisel kasutatud algandmete usaldusväärsusega.

	Cronbachi α (valimi kohta)	Cronbachi α (algandmete kohta)
Kvantitatiivsed nõudmised	0.80	0.82
Töötempo	0.66	0.84
Emotsionaalsed nõudmised	0.56	0.87
Mõju töö üle	0.65	0.73
Arenguvõimalused	0.64	0.77
Töö mõte	0.79	0.74
Tööle pühendumine	0.68	0.77
Etteaimatavus	0.48	0.74
Tunnustamine	0.89	0.83
Rolli selgus	0.69	0.78
Rollikonflikt	0.79	0.67
Juhtimise kvaliteet	0.92	0.89
Sotsiaalne toetus kolleegidelt	0.71	0.70
Sotsiaalne toetus juhtkonnalt)	0.80	0.79
Töökollektiiv	0.79	0.86
Tööga rahulolu	0.79	0.82
Töö-kodu konflikt	0.82	0.80
Horisontaalne usaldus	0.67	0.77
Vertikaalne usaldus	0.67	0.80
Õiglus	0.88	0.83
Uneprobleemid	0.82	0.86
Läbipõlemine	0.88	0.83
Stress	0.87	0.81

Märkused: Rasvases kirjas märgitud skaalad, mille alfa väärtus jäi alla 0,6.

Allikas: (The Scales of the Medium Size COPSOQ II Questionnaire 2007); autori arvutused.

Järgnevas alapeatükis uuritakse tervise- ja heaolunäitajate hinnanguid ning nende seoseid psühhosotsiaalsete teguritega. Sellele järgneb kolmandas alapeatükis olulisemate tulemuste analüüs.

2.2. Haridustöötajate tervise- ja heaolunäitajate hinnangute seosed psühhosotsiaalsete töökeskkonna teguritega

Käesolevas peatükis antakse ülevaade uuringu tulemustest. Esmalt tehakse ülevaade uuringu tulemustest üldiselt, vaadeldes tulemuste keskmisi, mille järel uuritakse tervise- ja heaolunäitajate (stress, läbipõlemine, uneprobleemid ja üldine tervis) erinevusi demograafiliste tunnuste (sugu, vanus) lõikes. Seejärel tuuakse välja seosed psühhosotsiaalsete tegurite ja tervise- ja heaolutunnuste vahel ning hinnatakse valimi üldist psühhosotsiaalse riski skoori.

Võrreldi keskmisi punktisummasid iga skaala kohta. Enamik skaalasid oli saanud pigem hea tulemuse (tabel 6). Kõige kõrgemalt hinnati töö mõtet, arenguvõimalusi ja rolli selgust. See tähendab, et küsimustikule vastanud haridustöötajad leiavad, et nende töö on oluline nii neile kui ka ühiskonnale, et nende töökoht pakub neile võimalusi mitmekülgseks arenemiseks ning et nende töökohas on selge, millised on nende ülesanded. Vastajate seas esineb pigem vähesel määral rollikonflikti ja ka kvantitatiivsed nõudmised ei ole suured, vaid pigem vastavuses töökoormusega. Ohukoht aga esines töötempo osas, mis näitab, et uuringus osalenud haridustöötajad peavad töötama sageli kiires tempos, et oma tööülesannetega toime tulla.

Vastanud hindasid oma tööd emotsionaalselt raskeks ning leidsid, et tööl on pigem kõrged emotsionaalsed nõudmised. Leiti, et töö on emotsionaalselt haarav. Pigem madal punktisumma oli skaalal, mis hindas isiku mõju töö üle, näidates, et haridustöötajatel on pigem vähe mõju selle üle, kellega nad koos töötavad, kui suur on nende töö maht ning millega nad tööl tegelevad.

Rääkides tervise- ja heaolunäitajatest, siis stressi ja uneprobleeme esines pigem vähem. Seevastu võib murekohaks lugeda läbipõlemist, millele antud hinnang on pigem kõrge. Üldist tervist hindasid vastajad keskmiselt pigem halvaks (47,2). Autori arvates viitab keskmine punktisumma alla 50 potentsiaalsele probleemkohale. Valimi keskmine psühhosotsiaalse riski punktisumma oli 62,3 ehk üle keskmise, mis viitab pigem heale tulemusele, kuid vastanute töökeskkonnas esinevad mõned murekohad, nagu ka eelnevas tulemuste arutelus selgus.

Tabel 6. Skaalade keskväärtused ja hinnangud keskväärtustele.

Skaala	Skaala keskmine väärtus
Kvantitatiivsed nõudmised	40,7
Töötempo	60,7
Emotsionaalsed nõudmised	59,9
Mõju töö üle	51,1
Arenguvõimalused	80,9
Töö mõte	81,7
Tööle pühendumine	68,6
Etteaimatavus	71,4
Tunnustamine	73,1
Rolli selgus	79,7
Rollikonflikt	38,8
Juhtimise kvaliteet	68,7
Sotsiaalne toetus kolleegidelt	64,6
Sotsiaalne toetus juhtkonnalt	66,8
Töökollektiiv	79,1
Tööga rahulolu	66,9
Töö-kodu konflikt	53,8
Horisontaalne usaldus	70,3
Vertikaalne usaldus	73,5
Õiglus	65,3
Uneprobleemid	38,1
Läbipõlemine	51,5
Stress	42,5
Hinnang üldisele tervisele	47,2
Psühhosotsiaalsete tegurite riskiskoor	62,3

Märkused:

Punktisummad skaalal 0-100. Üldise tervise puhul, mida kõrgem summa, seda parem näitaja. Stressi, läbipõlemise ja uneprobleemide korral kehtib vastupidine

Hallil taustal toodud pööratud skaalad.

Rohelisega märgitud head tulemused, kollasega märgitud tulemused, mis võivad olla probleemkohad, ja punasega märgitud halvad tulemused.

Allikas: (The Scales of the Medium Size COPSOQ II 2007; Seppo *et al.* 2010); autori arvutused.

Eraldi oli küsitud vägivalda ja vaenuliku käitumise esinemise kohta. 5% vastajatest ütles, et viimase 12 kuu jooksul on saanud töökohal soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks, seda kas õpilaste või kolleegide poolt. 11% vastajaid tunnistas, et viimase 12 kuu jooksul on neid töökohal vägivallaga ähvardatud, seda enim õpilaste poolt. Sealjuures kaks vastajat ütles, et nende vastu on õpilased viimase 12 kuu jooksul kasutanud füüsilist vägivalda. Veidi üle 35% vastajatest on kogenud töökohal kiusamist, valdavalt õpilaste poolt.

Võrreldi ka naiste ja meeste hinnangute erinevusi nende üldisele tervisele, stressitasemele, läbipõlemisele ja une kvaliteedile (tabel 7). Hindamiseks võrreldi punktiskooride keskmisi. Mehed hindasid enda üldist tervist paremaks kui naised. Kui meeste puhul oli keskmine hinnang tervisele „väga hea“, siis naised hindasid tervist rahuldavana. Samuti tajusid naised stressi rohkem kui mehed. Meeste väiksem keskmine stressi tajutavus võis ka mõjutada valimi keskmist, kuna nende vastuseid oli vähem ja seal esinesid üksikud väikesed väärtused, mis valimi keskmist tulemust („mõnevõrra“ ja „rahuldav“ vahepealne) võisid mõjutada. Läbipõlemist tajutakse autori hinnangul üsna võrdseks. Nii mehed kui ka naised on leidnud, et läbipõlemisele viitavaid tunnuseid esineb neil mõnikord. Probleemid unega vaevavad naisi taaskord rohkem kui mehi. Vastavalt COPSOQ II hindamisjuhendile (2007) on madalam stressi, läbipõlemise ja uneprobleemide punktisumma parem.

Tabel 7. Tervise- ja heaolutunnuste võrdlus kogu valimi ja soo lõikes.

		Üldine tervis	Stress	Läbipõlemine	Uneprobleemid
Kogu valim	Keskmine	47,2	42,5	51,5	38,1
	Mediaan	33,0	43,8	50,0	37,5
	Standardhälve	20,2	20,3	18,5	18,2
Naised	Keskmine	44,7	43,7	51,8	39,2
	Mediaan	33,0	43,8	50,0	40,7
	Standardhälve	18,3	20,1	18,6	17,3
Mehed	Keskmine	66,8	31,2	49,2	28,1
	Mediaan	67,0	37,5	50,0	21,9
	Standardhälve	25,3	20,3	20,7	23,4

Märkused:

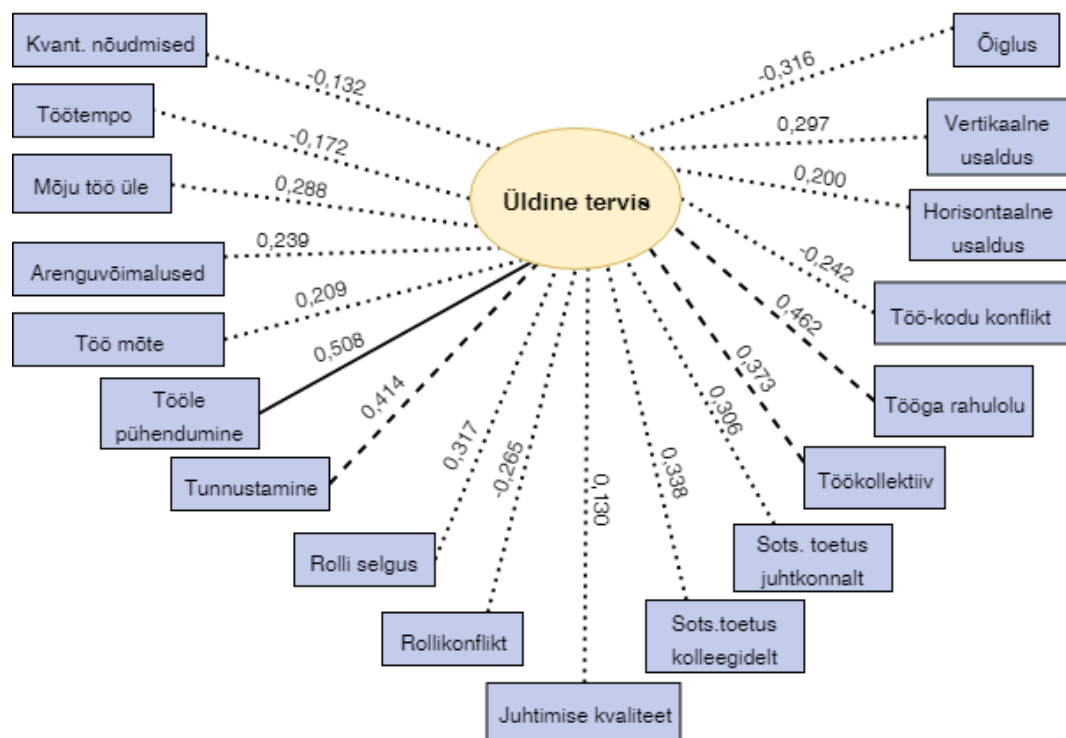
Punktisummad skaalal 0-100. Üldise tervise puhul, mida kõrgem summa, seda parem näitaja. Stressi, läbipõlemise ja uneprobleemide korral kehtib vastupidine. Pööratud skaalad märgitud hallil taustal.

Allikas: autori arvutused.

Järgnevalt viidi läbi korrelatsioonanalüüs tervise- ja heaoluskaalade ja muude skaalade vahel (v.a. emotsionaalsed nõudmised ja etteaimatavus), et hinnata, kas ja milliseid seoseid nende vahel leidub. Seoseid illustreeriti joonistega, millel ühtlane joon tähistab tugevat seost, katkendlik joon keskmise tugevusega seost ja punktiirjoon nõrka seost. Analüüsimisel järgiti peatükis 2.1 esitatud skaalade nimekirja järjekorda. Lisas 2 on

toodud Pearsoni lineaarsed korrelatsioonikordajad skaalade ning tervise- ja heaolunäitajate vahel.

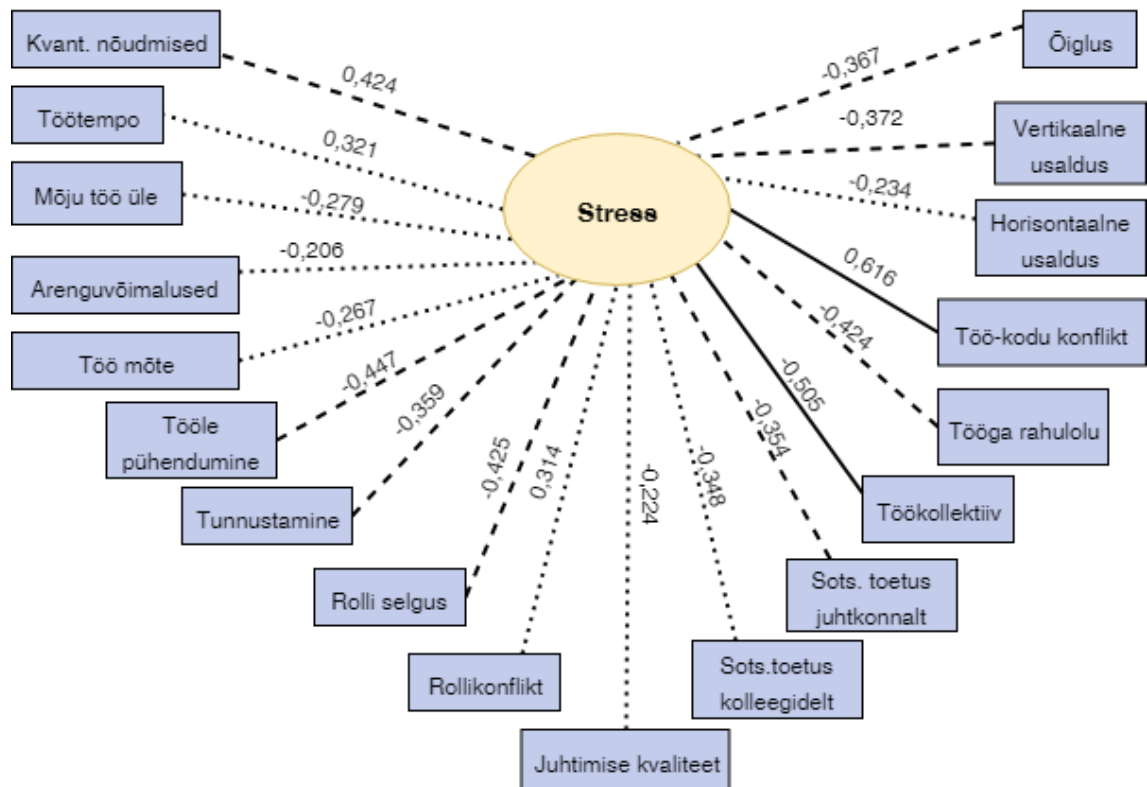
Esmalt vaadeldi üldise tervise seost teiste tunnustega (Joonis 3). Kõige tugevam seos üldise tervisega on tööle pühendumisel, kus esineb tugev positiivne seos. See tähendab, et mida rohkem on inimene tööle pühendunud, seda parem on tema hinnang oma üldisele tervisele. Keskmise tugevusega positiivne seos esines üldise tervise ja tööga rahulolu vahel, mis tähendab, et mida rohkem inimene on rahul oma tööga, seda paremini ta end tunneb ja vastupidi.



Joonis 3. Üldise tervise seosed psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurite skaaladega. Allikas: autori koostatud.

Stress on kõige tugevamalt seotud töö-kodu konfliktiga). Nende skaalade vahel esineb tugev positiivne seos, mis tähendab, et mida kõrgem on stressi tase, seda suurema tõenäosusega esineb töö-kodu konflikt. Küllaltki tugev seos on ka stressi ja töökollektiivi skaalade vahel. See näitab, et stressi kasvades töökollektiivi omavaheline suhtlemine ja läbisaamine kahaneb. Rolli selgus ja tööga rahulolu on keskmisel määral negatiivselt

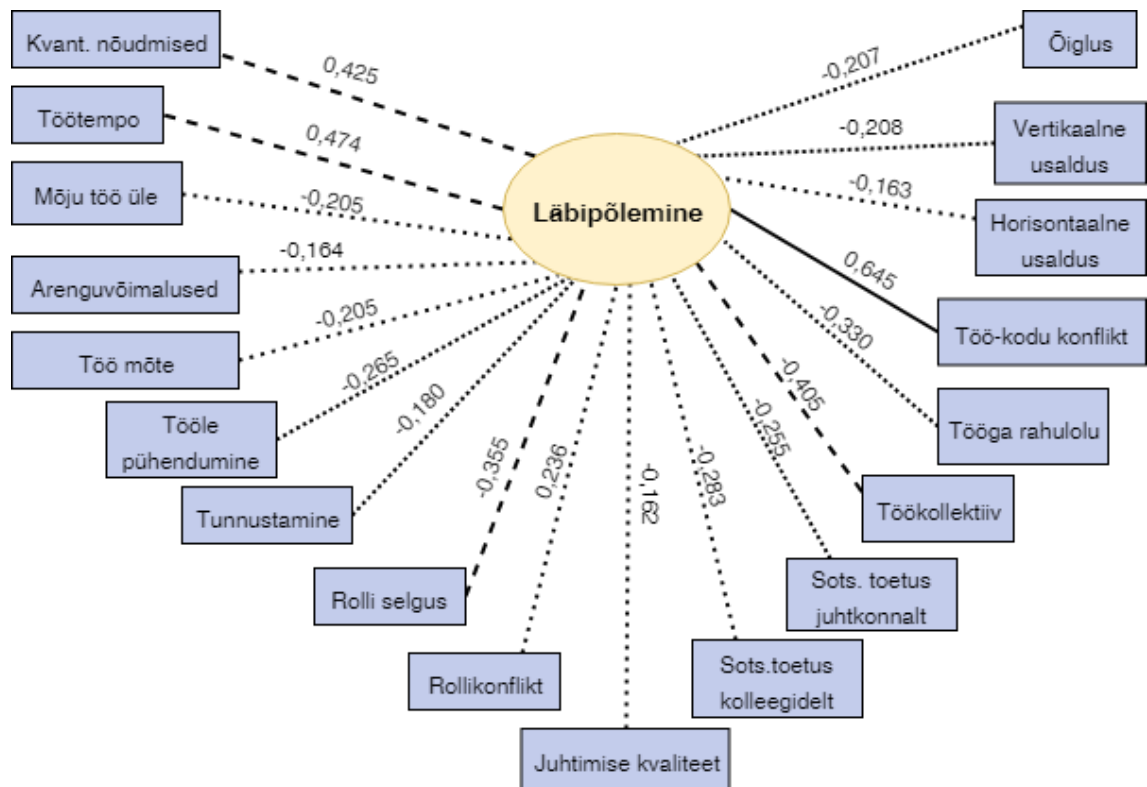
stressiga seotud. Stress ei ole kogutud andmete põhjal oluliselt seotud arenguvõimaluste ja juhtimise kvaliteediga. Stressi ja psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurite skaalade vahelised seosed koos korrelatsioonikordajatega on toodud joonisel 4, kus ühtlase joonega on toodud tugevad, katkendliku joonega keskmised ja punktiirjoonega nõrgad seosed.



Joonis 4. Stressi seosed psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurite skaaladega. Allikas: autori koostatud.

Läbipõlemise kõige tugevam seos on samuti töö ja kodu konfliktiga. Nende skaalade vahel esineb tugev positiivne seos. Keskmise tugevusega seosed esinevad läbipõlemise ning kvantitatiivsete nõudmiste (samasuunaline seos) vahel, töötempo (samasuunaline seos) ja töökollektiivi (vastassuunaline seos) skaalade vahel. Läbipõlemisega ei ole kogutud andmestiku põhjal oluliselt seotud mõju töö üle, arenguvõimalused, töö mõte, tunnustamine, juhtimise kvaliteet, sotsiaalne toetus juhtkonnalt, horisontaalne usaldus, vertikaalne usaldus ja õiglus.

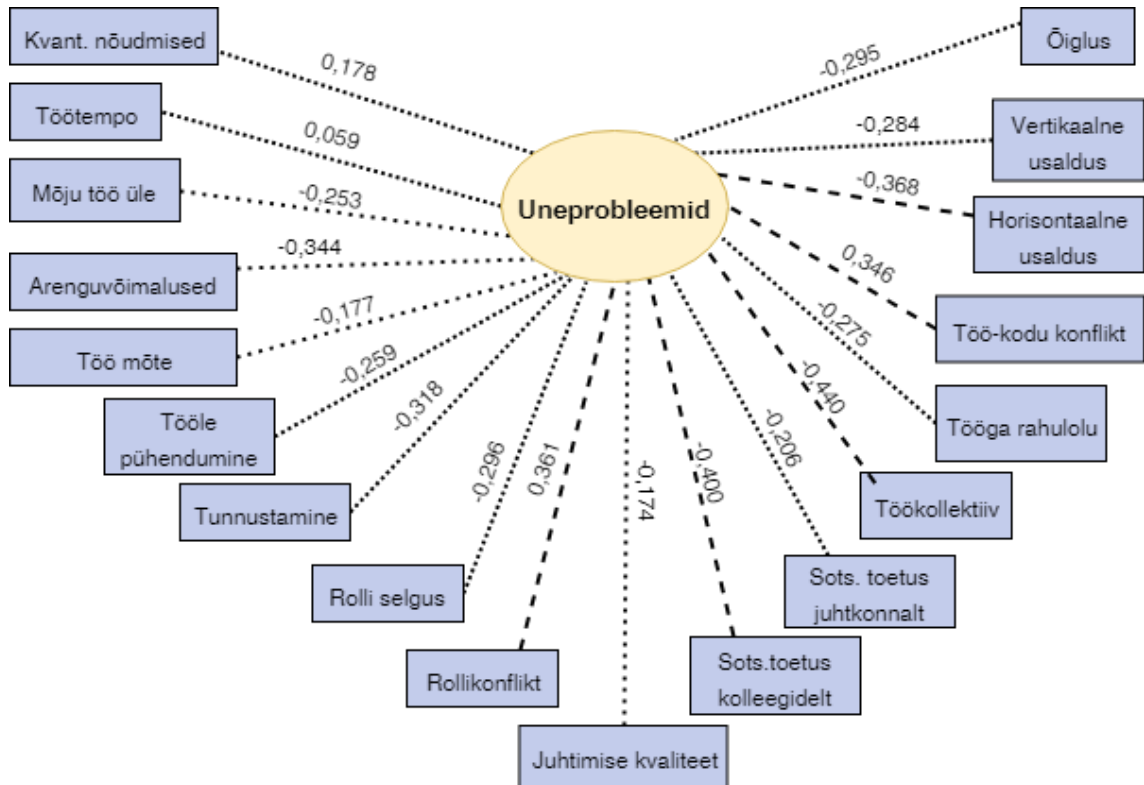
Joonis 5 kujutab läbipõlemise ja psühhosotsiaalse töökeskkonna skaalade vahelisi seoseid koos korrelatsioonikordajatega, kus ühtlase joonega on toodud tugevad, katkendliku joonega keskmised ja punktiirjoonega nõrgad seosed.



Joonis 5. Läbipõlemise seosed psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurite skaaladega. Allikas: autori koostatud.

Uneprobleemide ja teiste skaalade vahel ei esine tugevaid seoseid (Joonis 6). Keskmise tugevusega vastassuunaline seos on nimetatud skaala ja kolleegide poolse sotsiaalse toetuse ning töökollektiivi skaala vahel. See võib tähendada, et kehvemad suhted kolleegidega kollektiivisiseselt võivad negatiivselt mõjutada und. Autori hinnangul ei ole uneprobleemide esinemisega seotud kvantitatiivsed nõudmised, töötempo, töö mõte, juhtimise kvaliteet ja sotsiaalne toetus juhtkonnalt. Autor täheldas, et juhtimise kvaliteet ei ole seotud ühegi tervise- ja heaolunäitajaga.

Joonisel 6 on kujutatud läbipõlemise ja erinevate töökeskkonna tegurite skaalade seoseid, kus ühtlase joonega on toodud tugevad, katkendliku joonega keskmised ja punktiirjoonega nõrgad seosed.



Joonis 6. Uneprobleemide seosed psühhosotsiaalse töökeskkonna tegurite skaaladega. Allikas: autori koostatud.

Lisaks uuris autor seoseid eelnevalt välja jäetud skaalade (emotsionaalsed nõudmised ja etteaimatavus) ja üldise tervise vahel. Kuna skaalad jäid reliabiilsuse analüüsis allapoole usaldusväärsuse piiri, siis uuriti skaalade küsimusi eraldi, et leida, kas mõni neist võiks olla oluliselt seotud haridustöötajate üldise tervisega. Korrelatsioonanalüüsist selgus, et küllaltki tugev positiivne seos esines küsimuse “Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?” ja üldise tervise vahel ($r=0,539$; $p < 0,01$). Siinkohal on positiivse seose tähendus halb, sest vastavalt COPSOQ II juhendile näitab kõrgem emotsionaalsete nõudmiste tase negatiivset seost töötaja heaoluga. Mida emotsionaalselt raskem on töö, seda rohkem mõjutab see ka üldist tervist. Teiste küsimuste ja tervise vahel esinesid nõrgemad seosed. Etteaimatavuse ja üldise tervise skaalade vahel samuti ei esine keskmist või tugevat olulist seost.

Uuriti, millised seosed leiduvad töö- ja heaolunäitajate endi vahel. Korrelatsioonanalüüsi tulemused on toodud tabelis 8. Kõige tugevam samasuunaline seos esines stressi ja läbipõlemise vahel, mis tähendab, et mida suurem on stress, seda suurem on oht läbipõlemiseks. Tugevad positiivsed seosed esinesid ka stressi ja uneprobleemide ning läbipõlemise ja uneprobleemide vahel. Üldine tervis oli negatiivselt seotud nii stressi, läbipõlemise kui ka uneprobleemidega. Stressi ja üldise tervise vahel oli keskmise tugevusega vastassuunaline seos, teistel skaaladel esines nõrgem negatiivne seos üldise tervisega.

Tabel 8. Lineaarsed korrelatsioonikordajad tervise- ja heaolunäitajate vahel.

	Üldine tervis	Stress	Läbipõlemine	Uneprobleemid
Üldine tervis	1	-0,483**	-0,316**	-0,355**
Stress		1	0,759**	0,549**
Läbipõlemine			1	0,513**
Uneprobleemid				1

Märkused:

** Korrelatsioon on oluline olulisusnivool 0,01.

Tugevad korrelatsioonid toodud rasvases kirjas, pööratud skaalad hallil taustal.

Allikas: autori arvutused.

Järgnevalt võetakse kokku analüüsi olulisemad tulemused (tabel 9). Haridustöötajad on oma tööle väga pühendunud ning näevad selle olulisust ühiskonnas vaatamata sellele, et nende töö on emotsionaalselt raske. Neil on oma töökohal selge roll ja ülesannete täitmisel pigem ei teki konfliktseid olukordi. Nad hindavad oma töökoormust pigem madalaks, kuigi peavad sageli töötama kiires töötempo. Haridustöötajate heaolus mängib kindlasti rolli suhtlemine töökeskkonnas, olgu see kolleegidega, juhtkonnaga või õpilastega. Juhtimise kvaliteeti hinnatakse pigem heaks. Haridustöötajate töö pakub pidevalt arenguvõimalusi.

Hoolimata pühendumisest tööle ja muude aspektide madalamapoolsetest väärtustest on haridustöötaja üldine tervis siiski kehv. Sellesse võivad panustada kõrgem stressitase ja läbipõlemise tase, samuti ka uneprobleemid. Head suhted töökollektiivis võivad aga nende stressitaset langetada. Stressi ja läbipõlemise kasvades suureneb ka konflikt töö ja kodu vahel. Töökeskkonna probleemid kanduvad üle koju ning eraelulisteks tegevusteks on vähem aega ja energiat. Arvestades õpetajatöö nõudlikkust töötempo osas ja õpetajate madalat otsustusvabadust oma töögraafiku koostamisel, on õpetajad motiveeritud oma

tööd tegema ja tulevad seetõttu ka tööle tekkiva stressiga paremini toime. Kõige enam oli haridustöötajate heaolu seotud inimeste omavaheliste suhetega töökeskkonnas, karjääri arenguga, rolliga organisatsioonis ja kvantitatiivsete nõudmistega. Kõige vähem mõjutasid haridustöötajate heaolu töökeskkonnaga seotud tegurid, näiteks juhtimise kvaliteet.

Tabel 9. Psühhosotsiaalsete töökeskkonna tegurite olulisemad tulemused andmeanalüüsis.

Psühhosotsiaalne töökeskkonna tegur	Näitajad küsimustikus	Tulemused
Töö sisu puudutavad tegurid	Kvantitatiivsed nõudmised, töötempo	Kvantitatiivsed nõudmised ei ole väga kõrged, aga tuleb hoida kiiret töötempot; nõrk positiivne seos stressi ja läbipõlemisega
Kontroll töö üle	Mõju töö üle, etteaimatavus	Ei ole palju mõju töögraafiku koostamisel, ei saa valida, kellega koos töötada; mõjul töö üle esines nõrk negatiivne seos stressi ja läbipõlemisega
Töökeskkonnaga seotud tegurid	Juhtimise kvaliteet	Juhtimise kvaliteeti hinnati pigem heaks; ei esinenud olulisi seoseid tervise- ja heaolunäitajatega
Roll organisatsioonis	Rolli selgus, rollikonflikt, emotsionaalsed nõudmised	Roll on selge; ei teki palju konflikte oma rolliga seonduvalt; töö on emotsionaalselt raske, mis on negatiivselt seotud üldise tervisega
Organisatsioonikultuur ja ülesanne	Tööle pühendumine, tunnustamine, töökollektiiv, tööga rahulolu, õiglus	Haridustöötajad on oma tööle väga pühendunud ja pigem rahul oma tööga; suhted töökollektiivis on head, on võimalus muresid omavahel jagada; nõrgalt seotud tervise- ja heaolunäitajatega
Inimeste omavahelised suhted töökeskkonnas ja karjääri areng	Arenguvõimalused, töö mõte, sotsiaalne toetus kolleegidelt ja juhtkonnalt, horisontaalne ja vertikaalne usaldus	Arenguvõimalused on väga head ning õpetajate näevad oma töö mõtet; sotsiaalne toetus on nõrgalt seotud stressi ja üldise tervisega
Kodu-töö tasakaal	Töö-kodu konflikt	Töö-kodu konflikt võib olla probleemkoht; on tugevalt seotud stressi ja läbipõlemisega
Tervis ja heaolu	Üldine tervis, stress, läbipõlemine, uneprobleemid	Üldine hinnang tervisele oli madal, esines kõrgemapoolne stressi ja läbipõlemise tase, uneprobleeme oluliselt ei esinenud; naised hindavad oma tervist kehvemaks kui mehed; üldine tervis on nõrgalt seotud stressi ja läbipõlemisega; stress ja läbipõlemine omavahel tugevalt seotud

Allikas: autori koostatud.

Empiirilise osa teises alapeatükis esitati olulisemad uuringutulemused, keskendudes uuringus osalenute tervisele ja heaolule. Esitati valimi keskmised tulemused ning tulemused sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes (erinevused meeste ja naiste vastuste vahel). Uuriti psühhosotsiaalsete töökeskkonna tegurite ning tervise ja heaolu omavahelisi seoseid. Leiti ka, millised tervise- ja heaolunäitajad on omavahel seotud. Järgnevalt analüüsitakse olulisemaid tulemusi ja nende võimalikke seoseid haridustöötajate vaimse ja üldise heaoluga.

2.3. Järeldused haridustöötajate uuringust

Käesoleva töö tulemuste ja varasemate uuringute vahel tuli esile nii sarnasusi kui erinevusi. Haridustöötajad pidasid oma tööd väga oluliseks nii ühiskonnale kui ka neile endile. Kui varasemates uuringutes (Galderisi *et al.* 2015: 231-232) on leitud, et kui inimene tunneb, et tema töö on eesmärk, mõte ning et see on kasulik ka ühiskonnale, suurendab see tema motivatsiooni oma tööd jätkata, siis ka käesolev uuring peegeldas sama. Samuti selgus käesolevast uuringust, et haridustöötajad on oma tööle väga pühendunud, mis mõjub kirjandusallikate andmetel positiivselt töötajate ja ettevõtte heaolule, tugevdades organisatsioonikultuuri (*Ibid.* :231-232). Vastanute hulgas tuli esile, et koolides pakutakse õpetajatele piisavalt arenguvõimalusi. Võib ka öelda, et õpetaja amet soosib ja eeldab pidevat enesearendamist.

Kirjandusest on teada, et ebaselge roll on üks suurimaid stressiallikaid (Väänänen *et al.* 2004: 430-432; Shkëmbi *et al.* 2015: 4-5). Käesolevast uuringust aga paistis välja vastupidine - vastanutel ei olnud probleemi oma rolli selgusega ning rolli selgus ei olnud seotud stressi ega läbipõlemisega. Ka Eestis läbiviidud tööstressi kaardistamise uuring (Seppo *et al.* 2010: 32) leidis, et Eesti töötajad tajuvad, et neil on selge roll töö. Töötajad teavad, mis on nende ülesanded ja mida neilt oodatakse.

Käesoleva töö tulemustest selgus, et haridustöötajate seas esineb vähe rollikonflikte, mis on sarnane Eesti töötajate keskmise hinnanguga (*Ibid.* :32). Rollikonflikt ei ole käesoleva töö uuringus osalenute jaoks seetõttu ka suur stressitekitaja, vastupidiselt ETUCE poolt tehtud uuringu tulemustele Euroopa õpetajate tööstressi kohta (Report on the...2011: 6).

Õpetaja teab, mida temalt oodatakse, nagu ka rolli selguse puhul. Haridustöötajad ei pea täitma mitut erinevat laadi ülesannet korraga. Suur stressitekitaja on see, kui haridustöötajatel ei ole suurt mõju oma tööle (Seppo *et al.* 2010: 32; Galderisi *et al.* 2015: 231-232; Theorell *et al.* 2015: 10-11) – ka käesolevas töös ilmnes, et vastanutel on vähe mõju töökorraldusele vähe iseotsustamise võimalusi. Kuigi selles uuringus ei tulnud esile seost otsustusvabaduse (mõju töö üle) ja stressi vahel, siis valimi võrdlemisi madal keskmine hinnang vastavale näitajale on autori arvates märk potentsiaalsest probleemkohast õpetajate töökeskkonnas.

Kvantitatiivsed nõudmised ei ole uuringu tulemuste põhjal suured, kuid haridustöötajatel tuleb hoida kiiret töötempot. Ka CentARi uuringust (Seppo *et al.* 2010:32) tuleb esile, et Eesti töötajad hindavad oma töökoormust ehk kvantitatiivseid nõudmisi pigem madalamaks, seda eriti võrreldes näiteks Taani ja Suurbritanniaga. Autori arvates on see oluline tulemus töötaja heaolu kontekstis, kuna suur töökoormus on üks peamisi stressitekitajaid (Report on the ... 2011: 6; Johnson *et al.* 2005: 184; Shkëmbi *et al.* 2015: 4-5). Kiire töötempo viitab aga sellele, et haridustöötajate igapäevatöö on intensiivne ning tööpäeva jooksul tuleb neil täita palju ülesandeid ja kohustusi.

Pidevalt intensiivse tempoga töö tekitab ajapuudusest tingitult püsivat pinget (Report on the...2011: 6; Käesel 2010: 42), mis omakorda tekitab stressi (Report on the ...2011: 6). Ka käesoleva uuringu tulemused näitasid, et haridustöötajatel esineb keskmise tugevusega positiivne korrelatsioon töötempo ja stressi vahel. Autori arvates viitab vastuolu töö kvantitatiivsete nõudmiste ja stressi ning töötempo ja stressi vahelistes seostes sellele, et Eesti töötajaskond on liiga leplik. Leplikkuse all peab töö autor silmas seda, et Eesti töötajad on pigem nõus nendele ette määratud tingimustega ega pole alid tööandjaga vaidlema. Autori silmis viitab leplikkusele ka vastajate poolt tajutud vähene mõjuvõim oma tööga seonduva otsustusõiguse raames. Samas on need tegurid seotud stressi tekkimisega, mistõttu peaks töökeskkonnas neile tähelepanu pöörama.

Käesoleva töö tulemuste kohaselt on haridustöötajate töö tõepoolest emotsionaalselt raske. Töö emotsionaalne koormus osutus ühtlasi negatiivselt seotuks vastanute üldise heaoluga. Sarnane tulemus peegeldus ka varasemates selleteemalistes uuringutes.

Haridustöötajate töö on kõrge emotsionaalsed nõudmised - neil tuleb igapäevaselt hoida vaos oma emotsioone ja distsiplineerida lapsi, mis tervikuna võib olla kurnav, kuid samas on õpetajatöö iseloomulik osa (Johnson *et al.* 2015: 184; Fifth European Working Conditions Survey 2012: 8, 53). Euroopa töötingimuste uuringus (2012) selgus, et 30% haridussektori töötajatest summutab oma emotsioone. Võimalus väljendada oma emotsioone aitaks vähendada stressi ja sellest tingitud depressiooni teket (Galderisi *et al.* 2015: 231-232).

Uuringu tulemustest tuli esile ka see, et vastajad peavad oluliseks töökeskkonna sotsiaalseid aspekte – suhteid kolleegidega ja juhtkonnaga. CentARi uuring (2010: 33) leidis samuti, et üldiselt hindavad Eesti töötajad suhteid töökohal paremaks kui Taani või Suurbritannia tööeline elanikkond. Autori arvates on head suhted töökollektiivis märkimist väärt tulemus, kuna halbu suhteid kolleegide ja juhtkonnaga ning vähest suhtlemist töökeskkonnas seostatakse stressi, läbipõlemise ja depressiooniga (Galderisi *et al.* 2015: 231-232; Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Theorell *et al.* 2015: 7; De Sio *et al.* 2017: 4-5; Johnson *et al.* 2005: 184).

Autor täheldas ka huvitavat erinevust varasemate uuringute ja tema poolt läbi viidud uuringute tulemuste osas. Käesolevas uuringust selgus, et haridustöötajad hindasid juhtimise kvaliteeti kõrgelt ja pidasid ka suhteid juhtkonnaga heaks. Samuti polnud ei stress ega läbipõlemine seotud juhtimise kvaliteediga, vertikaalse usaldusega (ehk juhtkonnapoolse usaldusega) ning juhtkonna ja töötajate vaheliste suhetega. Vastupidiselt käesolevale uuringule on mitmed autorid toonud välja, et konfliktid juhtidega, kehv juhtimise kvaliteet ja madal sotsiaalne toetus töö on olulised psühhosotsiaalse töökeskkonna stressitekitajad (Shkëmbi *et al.* 2015: 4-5; Theorell *et al.* 2015: 7; Cirjaliu *et al.* 2016: 476; Expert forecast on ... 2007: 82, 87; De Sio *et al.* 2017: 4-5). Need stressorid mõjutavad vaimset heaolu ja võivad tekitada depressiooni (Theorell *et al.* 2015: 7; Cirjaliu *et al.* 2016: 476). Käesoleva töö tulemus on rohkem kooskõlas Eestis läbi viidud uuringuga (Seppo *et al.* 2010: 33), milles leiti samuti, et Eesti töötajaskond hindab juhtimise kvaliteeti kõrgelt ning tunneb, et saab juhtidele toetuda nii nagu ka kolleegidele.

Autor leiab, et vägivalda esinemine ja kiusamine töökeskkonnas on tähtis valukoht, mis vajab organisatsioonipoolset sekkumist. Üle kolmandiku vastanutest on kogenud viimase 12 kuu jooksul kiusamist ning mitu vastajat tunnistas, et neid on vägivaldaga ähvardatud. Kiusamine ja vägivaldne käitumine on haridustöötajate jaoks suureks stressiallikaks (Shkëmbi *et al.* 2015: 4-5; Johnson *et al.* 2005: 184; Theorell *et al.* 2015: 10-11). Naised tajuvad stressoreid rohkem kui mehed (Agai-Demjaha *et al.* 2015: 496-498) ning samuti on naised vähem aldis tunnistama, et nende suunas on esinenud vaenulikku käitumist (Fifth European Working Conditions Survey 2012: 58, 60). Arvestades, et valdav enamus haridustöötajaid on naised, tuleks autori arvates kiusamise ja vägivalda probleemiga tegeleda ennetavalt.

Uuringus osalenute tervise- ja heaolunäitajad olid pigem keskmised. Kuigi uneprobleeme esines vähesel määral, siis läbipõlemise tase oli kõrge. Samuti oli probleeme stressiga, nagu Eesti töötajate seas üldiseltki (Seppo *et al.* 2010: 32). Vastanute hinnang oma üldisele tervisele on ka probleemkoht. Kuigi punktisumma põhjal võiks esmapilgul öelda, et vastanute tervis on keskmiselt hea, siis punktisumma alla 50 tuleks lugeda pigem kehvaks näitajaks, tuginedes Seppo ja kolleegide (2010) sama küsimustiku põhjal tehtud uuringule. Stress ja läbipõlemine on tugevalt seotud töötajate tervisega. Samale viitavad ka Borritz ja kolleegid (2006: 101-103), öeldes veel, et kõrgem läbipõlemise tase on seotud kehvema tervisega. Autori arvates murettekitav on ka see, et naised hindavad oma tervist kehvemaks kui mehed. Sarnast trendi on märgatud teisteski töödes (De Sio *et al.* 2017: 4-5; Seppo *et al.* 2010: 32). Kuna naised on haridussektoris rohkem kui mehi ja õpetaja töö on väga stressirohke (Shkëmbi *et al.* 2015: 4; Johnson *et al.* 2005: 184), tähendab see, et naised on rohkem haavatavad stressiga kaasnevatele probleemidele. Näiteks võivad naistel sagedamini esineda probleeme töö ja kodu tasakaalu vahel, kehv uni, halb tervis, madalam heaolu ja suurem risk depressiooni tekkeks (Danna, Griffin 1999: 370-371; Kidger *et al.* 2016: 81; Seppo *et al.* 2010: 32). Halvenenud heaolu ja tervislik seisund ei ole kahjulikud mitte ainult indiviidile, vaid mõjutavad ka organisatsiooni seeläbi, et töötaja pole suuteline ametikohal oma võimetele vastavalt panustama ning suureneb haiguste tõttu töölt puudumine (Toch *et al.* 2014: 287; Danna, Griffin 1999: 358).

Bakalaureusetöö tulemusena selgus, millised on haridustöötajate töökeskkonnas peamised stressorid ning kuidas need on seotud nende vaimse heaoluga. Esinenud korrelatsioonid ei olnud autori hinnangul väga tugevad, kuid viitasid siiski sarnastele trendidele, mis esinesid varasemas teaduskirjanduses. See tähendab, et probleem stressiga esineb ka siinsete õpetajate seas. Tehtud uuring viitab sellele, et kuigi Eesti haridustöötajate stress on viimastel aastatel olnud üha rohkem tähelepanu keskpunktis, siis pole stressitekitajad koolikeskkonnast veel kadunud.

Töö autor võtab kokku ka töö piirangud ja edasiarendamisvõimalused. Töö piiranguks võib pidada valimit, mis oli küll esindusliku koosseisuga, kuid mis kujunes pigem väikeseks. Suurema valimi korral saaks teha ka järeldusi maakonna või riigi tasandil. Uuringu tulemuste täpsust ja kirjeldamisvõimet piiraski autori arvates väike vastajate hulk ($n=73$). Valimi juhuslikkus, mis oli tingitud mugavusvalimi kasutamisest, võis samuti mõjutada uuringu tulemusi, kuigi uuring oli esinduslik. Näiteks bakalaureusetöö tulemusena ei leidunud seost juhtimise kvaliteedi ja õpetajate stressi vahel, kuid kui valim oleks olnud mõne konkreetse kooli kohta, oleks võinud välja tulla tolle kooli juhtimisega seotud murekohad. Sarnaseid uuringuid, mille eesmärk on kaardistada koolikeskkonna stressoreid, tuleks autori arvates regulaarselt viia läbi üldhariduskoolides üle Eesti, kasutades selleks COPSOQ II küsimustikku. Ka ühe kooli piires saab teha järeldusi sealsete õpetajate vaimse heaolu kohta, kuid see eeldab valimi piiramist. Oluline oleks ka, et eksisteeriks riiklik tauststatistika, millega ühe kooli tulemusi võrrelda. Küsimustiku tugevuseks on selle kättesaadavus, tegurite hea katvus uuritava valdkonna suhtes ning lihtne tulemuse analüüs. Lisaks küsimustiku kasutamisele oleks autori arvates kasulik teha ka fookusgrupi intervjuusid, et mõista probleemi süvitsi. Edasiste ja praegu käimas olevate uuringute tulemusena tuleks autori arvates koostada tegevuskava psühhosotsiaalsete stressitegurite esinemise vähendamiseks Eesti koolides, et parandada õpetajaameti jätkusuutlikkust ja hoida siinse hariduse kvaliteeti.

KOKKUVÕTE

Vaimne heaolu on aktuaalne teema, mis puudutab töötajaid sõltumata nende tegevusvaldkonnast. Eestis on vaimse heaoluga seotud probleemide, näiteks ärevuse ja depressiooni, tase endiselt üks Euroopa kõrgemaid ning sellest tulenev majanduslik kadu arvestatav. Kuivõrd vaimse heaolu langusel on täiendav mõju ka inimese füüsilisele tervisele, leiab töö autor, et teema vajab kiiremas korras põhjalikumat uurimist. Näiteks võib vaimse heaolu langus viia kõrgvererõhutõveni, mis omakorda on tihedalt seotud tõsisemate südame-veresoonkonna haiguste tekkega. Viimastel aastatel on Eestis üha enam kerkinud tähelepanu keskpunkti haridustöötajate vaimne heaolu. Haridustöötajad vastutavad järeltulevate generatsioonide harimise eest ja nende ülesanne on tagada antava hariduse kvaliteet. Selleks, et hariduse kvaliteet püsiks, on vaja, et õpetajaamet oleks jätkusuutlik. Jätkusuutlikkust aitab tagada heade töötingimuste tekitamine ning õpetajate vaimse heaolu eest hoolitsemine.

Töös lähtuti Galderisi ja kolleegide vaimse heaolu definitsioonist. Vaimne heaolu tähendab, et inimese keha ja vaim on tasakaalus, võimaldades tal täita oma tööülesandeid parima võimekuse kohaselt. Töötaja vaimne heaolu kujuneb töökeskkonnas, millel on füüsiline ja psühhosotsiaalne ehk vaimne tasand. Füüsiline töökeskkond hõlmab endas valdavalt füüsiliste nähtustega seotud tingimusi, näiteks müra, valgus, temperatuur. Samuti kuuluvad füüsilise keskkonna alla ohud, mis otseselt võivad kahjustada inimese füüsilist tervist (nt tööõnnetuste näol). Psühhosotsiaalne tasand hõlmab töökeskkonna seda osa, mis on seotud õhkkonnaga tööl. Sinna kuuluvad suhtlemine kolleegidega, juhtkonna suhtumine töötajatesse, tööle iseloomulikud tegurid (nt töökoormus), organisatsioonikultuur ja juhtimisstiil. Viimastel aastakümnetel on pööratud palju tähelepanu füüsilisele tasandile ning vaimne tasand on jäänud tagaplaanile. Samas on töö muutunud aastate jooksul füüsilisest vaimsemaks (tehakse rohkem mõttetööd), mistõttu vaimse tasandiga tegelemine on muutunud järjest vajalikumaks. Psühhosotsiaalses

tasandis esinevad füüsilisest tasandist erinevad tegurid, mis mõjutavad töötaja heaolu: töö sisu puudutavad riskid, kontroll töö üle, töökeskkonnaga seotud riskid, roll organisatsioonis, organisatsioonikultuur ja ülesanne, inimeste omavahelised suhted töökeskkonnas ja karjääri areng, kodu-töö tasakaal.

Töös käsitleti, milliste tegurite koosmõjul töötaja vaimne heaolu kujuneb, ning selleks oli vaja leida tunnused või näitajad, mis on seotud inimese vaimse heaoluga. Töökeskkonnas on vaimse heaoluga seotud tööstress, läbipõlemine ja inimese tervis, kusjuures tööstress ja läbipõlemine on ka omavahel tihedalt seotud. Töökeskkonnas esinevad nöö muretekitajad ehk stressorid võib klassifitseerida kuueks grupiks: tööle loomupärased faktorid, töötaja roll organisatsioonis, töösuhted, karjäär ja selle areng, organisatsiooni struktuur ja sisekliima, kodu ja töö suhe. Stressorid on seotud mõlema töökeskkonna tasandiga. Nende mõjul kujunebki töötaja heaolu. Koolides esineb neist mitmeid. Näiteks on paljudel õpetajatel probleeme suure töökoormusega ja vajadusega hoida kiiret töötempot. Neil ei ole palju mõju oma töö üle, mis samuti tekitab stressi. Lisaks sellele tuleb õpetajatel hoida oma emotsioone vaos, eriti lapsi distsiplineerides. Välja toodud stressorid on seotud ka töökeskkonna psühhosotsiaalsete teguritega ning neil on ka väga palju sarnasusi, mis viitab taas sellele, et töökeskkonna psühhosotsiaalne tasand võib tõepoolest oluliselt kujundada töötajate vaimset heaolu.

Empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutati Kopenhaageni psühhosotsiaalse küsimustku teise versiooni (COPSOQ II) keskmise pikkusega varianti, mis on mõeldud just organisatsioonisiseste probleemkohtade kaardistamiseks ja nõustamistööks. Küsimustik valiti seetõttu, et seda on kasutatud mitmetes teadusuuringutes. Keskmise pikkusega variant valiti sellepärast, et see kaardistas autori arvates töökeskkonnas esinevaid tegureid piisavalt ning oli paraja pikkusega, et haridustöötajad oleksid rohkem aldis vastama oma kiire igapäevase töö kõrvalt. Uuring viidi läbi õpetajate mugavusvalimis, mille koosseisu võis lugeda esinduslikuks võrreldes Eesti statistikaga õpetajate kohta. Enamik vastanuid olid naised vanuses üle 50, kes töötasid õpetajana. Korrelatsioonanalüüsi abil analüüsiti töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite seoseid vastanute tervise- ja heaolunäitajatega ning sotsiaaldemograafilisi erinevusi töö- ja tervishoiu näitajate seas. Viimaste jaoks võrreldi keskväärtusi ja standardhälvet.

Uuringu tulemusena selgus, et haridustöötajatel on selge, milline on nende roll koolis ja rollikonflikte ei neil tihti ei teki. Toodi esile arenguvõimalusi, mida ka osaliselt õpetajatöö olemus juba nõuab. Haridustöötajad on oma tööle, vaatamata selle raskustele, väga pühendunud ning leiavad, et nende töö on mõttekas ja ühiskonnale vajalik. See suurendab õpetajate motivatsiooni ja produktiivsust. Neil on enim probleeme kiire töötempoga ning neil on vähe mõju oma töö üle. Kuigi töökoormust hinnati tavapäraseks, siis leiti, et ülesannete täitmisel tuleb hoida kiiret tempot ja seetõttu jäädakse sageli ajahätta. Tulemus on võrreldav CentARi uuringuga, mis ütleb, et ka Eestis üldiselt hindavad töötajad oma töökoormust mitte väga suureks, kuid töötempo on nende seas olulisem stressitekitaja. Samuti on õpetajatööl kõrged emotsionaalsed nõudmised. Võimalus väljendada emotsioone aitaks vähendada stressi ja depressiooni teket. Sotsiaalne aspekt oli oluline, nagu ka mitmes teises uuringus toodi esile. Omavaheline suhtlus ja toetus aitaksid vähendada õpetajate stressi. Ka CentARi uuringu andmetel hindavad eestlased töökeskkonna sotsiaalset aspekti tähtsaks, sõltumata nende tegevusvaldkonnast.

Tervise- ja heaolunäitajad viitasid probleemidele õpetajate töökeskkonnas. Uneprobleeme esines vastanutel pigem vähe. Seevastu stressi tase oli pigem kõrge, veel kõrgemalt hinnati läbipõlemist. Esines ka probleeme inimeste üldise tervisega. CentARi uuringus toodi välja, et Eestis on stressi tase pigem kõrge ja esineb oht läbipõlemisele. Samuti oli stress seotud inimeste tervisega. Mehed hindasid oma tervist paremaks kui naised, mis on sarnaneb ka varasemate uuringute tulemustele. Üle kolmandiku küsitlusele vastanud haridustöötajatest on kogenud tööl kiusamist. Tulemused on võrreldavad CentARi uuringus toodud Eesti keskmistega ning on kõrgemad kui Taanis tehtud samaväärses uuringus.

Kõige enam oli tervise ja stressiga seotud tööle pühendumine (+), rahulolu tööga (+), töökodu konflikt (+), töökollektiiv (+), rolli selgus (+). Läbipõlemisega olid seotud kvantitatiivsed nõudmised (+), töötempo (+) ja töökollektiiv (-). Sarnastele trendidele viitasid ka mitmed autorid erinevates töödes. Stress ja läbipõlemine olid omavahel tugevalt seotud ning läbipõlemine omakorda on seotud uneprobleemidega. Stress oli negatiivselt seotud inimeste hinnanguga üldisele tervisele. Arvestades stressi ja

läbipõlemise mõju inimese vaimsele heaolule, võib töö tulemusena öelda, et haridustöötajate vaimset heaolu ohustavad mitmed töökeskkonna psühhosotsiaalsed tegurid. Näitajad ei olnud seotud arenguvõimaluste ja juhtimise kvaliteediga, mis aga ei ole kooskõlas tulemustega varasematest uuringutest.. Pigem on käesoleva uuringu tulemus sarnane CentARi uuringuga Eesti töötajate kohta, kes samuti hindasid juhtimise kvaliteeti heaks. Autori arvates võib selline töö tulemus olla tingitud sellest, et tegemist oli juhuvalimiga. Kui piirata valimit näiteks ühe kooliga, siis võivad esile tulla konkreetse kooli juhtimisega seotud probleemid.

Töö valim oli autori hinnangul küll esindusliku koosseisuga, kuid juhuslik mugavusvalim ning mitte väga suur. Samuti ei saa olla kindel, kui ausalt inimesed küsimustikule vastasid. Seevastu sai teha esmaseid järeldusi ning esile kerkisid mitmed probleemkohad haridustöötajate töökeskkondades. Samuti viitavad üldised tulemused sellele, et probleemi esineb mitmel pool, mitmetes koolikeskkondades. Kasutatud küsimustik on kergesti kättesaadav ning lihtsalt kasutatav, mistõttu võiks autori arvates seda kasutada koolikeskkonna stressitekitajate kaardistamiseks. Küsitluse tulemusi on võimalik võrrelda ka teiste riikide tulemustega, mis aitaks kaardistada Eesti riigi olukorda töötajate vaimse heaolu valdkonnas. Töökeskkonna tegurid on seotud haridustöötajate vaimse heaoluga, mistõttu tuleks autori arvates tegurite kaardistamist jätkata riiklikul ja maakondlikul tasandil. Samuti soovitab autor rakendada küsimustikku koolides ka eraldiseisvalt, et iga kooli juhtkond saaks parandada oma õpetajate töökeskkonda vastavalt nende vajadustele. Küsimustiku põhjal tehtud uuringuid võiks täiendada näiteks fookusgrupi intervjuudega. Riikliku ja piirkondliku kaardistamise tulemusena peaks autori arvates välja töötama juhendi või tegevuskava, mida koolid saaksid kasutada, et oma töökeskkonnas õpetajate töötingimusi parandada.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Adov, L.** Kes märkab ja toetab õpetajat? – . Õpetajate leht, 17.03.2017. [http://opleht.ee/2017/03/kes-markab-ja-toetab-opetajat/]. 28.04.2018.
2. **Borritz, M., Rugulies, R., Christensen, K.B., Villadsen, E., Kristensen, T.S.** Burnout as a predictor of self-reported sickness absence among human service workers: prospective findings from three year follow-up of the PUMA study. – Occupational and Environmental Medicine, Vol. 63, 2006, pp. 98-106. DOI: 10.1136/oem.2004.019364
3. **Bryson, A., Forth, J., Stokes, L.** Does employees' subjective well-being affect workplace performance? – Human Relations, 2017, Vol. 70, No. 8, pp. 1017–1037.
4. Causes of Death Statistics. Eurostat, September 28, 2017. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Causes_of_death_statistics]. 14.10.2017.
5. Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Medium version. – www.arbejdsmiljoforskning.dk, National Research Centre for the Working Environment, 14.12.2017. [http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe/det-mellemlange-spoergeskema]. 29.01.2018.
6. **Cotton, P., Hart, P.M.** Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. – Australian Psychologist, 2003, Vol. 38, No. 2, pp.118-127.
7. Cronbach's Alpha. [http://www.statisticshowto.com/cronbachs-alpha-spss/]. 29.04.2018.
8. **Danna, K., Griffin, R.W.** Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. – Journal of Management, 1999, Vol. 25, No. 3,

- pp. 357-384. URL:
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639902500305>
9. European survey of enterprises on new and emerging risks – Managing safety and health at work. EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, 2010, 160 p. [https://osha.europa.eu/en/node/6745/file_view]. 27.03.2018.
 10. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, 2007, 126 p. [<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/7807118>]. 27.03.2018.
 11. Fifth European Working Conditions Survey. Eurofound, 2012. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>]. DOI: 10.2806/34660
 12. **Gabriel, P., Liimatainen, M-R.** Mental Health in the Workplace: Introduction, Executive Summaries. – ILO, 2000, 39 p.
 13. **Gaidajenko, A.** Psühhosotsiaalse töökeskkonna analüüs SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla kliinikute õdede ja laborantide näitel. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikooli, psühholoogia instituut, 2009, 185 lk. (magistritöö).
 14. **Gilbreath, B., Benson, P.G.** The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. – Work & Stress, 2004, Vol. 18, No. 3, pp. 1-12. DOI: 10.1080/02678370412331317499
 15. **Kleinberg, A.** Major depression in Estonia: prevalence, associated factors, and use of health services. Tartu: rtu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2014, 100 lk. URL: [<http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/5764/1/Kleinberg2014.pdf>]
 16. **Käesel, K.** Õpetaja stress ja läbipõlemine: Õpetaja sisemised toimetulekuressursid läbipõlemise ennetajatena. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikooli, kKasvatusteaduste iInstituut, , õpetajahariduse osakond, 2010, 66 lk. (magistritöö)
 17. **Lamb, S., Kwok, K.C.S.** A longitudinal investigation of work environment stressors on the performance and wellbeing of office workers. – Applied Ergonomics, 2016, Vol. 52, pp. 104-111.

18. **Lang, J., Thomas, J. L., Bliese, P. D., & Adler, A. B.** Job demands and job performance: The mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity. – *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, 2007, pp. 116-124. DOI: 10.1037/1076-8998.12.2.116
19. **Lehtpuu, K.** Koolikeskkond õpetajate stressi ja läbipõlemist soodustava tegurina kolme Tartu linna õpetaja näitel. Tartu Ülikool, sotsiaal- ja haridusteaduskond, haridusteaduste instituut, 2014, 46 lk. (bakalaureusetöö)
20. **Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M.** The Maslach Burnout Inventory Manual. – - The Scarecrow Press: Evaluating Stress: A Book of Resources, Third Edition, 1997, pp. 191-218.
21. Mental health: a state of well-being. WHO, August 2014. [http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/]. 01.11.2017.
22. **O'Driscoll, M., Brough, P., Kalliath, T.** Work-family conflict and facilitation: Achieving work-life balance. In: *Advances in Organisational Psychology*, 2007, Australian Academic Press, pp. 73-94. [https://www.researchgate.net/publication/29467045_Work-family_conflict_and_facilitation_Achieving_work-family_balance]. 20.04.2018.
23. **Peitel, T.** Õpetajate vaimse tervise ennustamine tajutud stressi ja sellega toimetuleku ning kovisioonis osalemise kaudu. Magistritöö. Tartu: TÜ artu Ülikool, Sotsiaalteaduste valdkond, Põhpsühholoogia instituut, 2017, 30 lk. (magistritöö). URL: [http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/57326/Peitel_Triin_magistritoo.pdf?sequence=1&isAllowed=y]
24. **Poms, L. W., Fleming, L. C. and Jacobsen, K. H.** Work–Family Conflict, Stress, and Physical and Mental Health: A Model for Understanding Barriers to and Opportunities for Women's Well-Being at Home and in the Workplace. – - *World Medical & Health Policy*, 2016, No. 8, pp. 444–457. DOI:10.1002/wmh3.211
25. Prevention of work-related stress in the education sector. EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, E-facts 31, 12 p. [<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact31>]. 24.03.2018.

26. Report on the ETUCE Survey on teachers' Work-related Stress. ETUCE – Occupational Health and Safety, European Trade Union Committee for Education, 2011, p.48. [https://www.csee-etuce.org/images/attachments/Report_WRS_EN.pdf]. 24.03.2018.
27. **Rootalu, K.** Korrelatsioonikordajad. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas, 2014. [<http://samm.ut.ee/korrelatsioonikordajad>]. 27.04.2018
28. **Ruus, E.** Õpetajate tööstressi põhjused ja vähendamine Tartu koolide näitel. Tartu Ülikool, majandusteaduskond, ettevõttemajanduse instituut, 2014, 107 lk. (bakalaureusetöö)
29. Sajand koolis: üldhariduskoolide õpetajad. Eesti Statistikaameti blogi (blog.stat.ee), 29.06.2017. [<https://blog.stat.ee/2017/08/29/sajand-koolis-uldhariduskoolide-opetajad/>]. 14.04.2018.
30. **Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M.** Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. – CentENTAR Eesti Rakendusuuringu Keskus, 2010, 81 lk. [http://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/CENTARCENTAR_l6pparuanne.pdf]
31. Statistika andmebaas – HT235: Üldhariduskoolide ja täiskasvanute gümnaasiumite pedagoogid vanuserühma ja soo järgi. Eesti Statistikaamet. [<http://andmebaas.stat.ee/?lang=et>]. 18.05.2018.
32. **Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K.** No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. – Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 7, 2002, pp. 242-264.
33. **Theorell, T., Hammaström, A., Aronsson, G., Bendz, L.T., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Hall, C.** A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. – BMC Public Health, 2015, Vol. 15, pp. 738-752.
34. **Toch, M., Bambra, C., Lunau, T., van der Wel, K.A., Witvliet, M.I., Dragano, N., Eikemo, T.A.** All part of the job? The contribution of the psychosocial and physical work environment to health inequalities in Europe and the European health divide. – International Journal of Health Services, 2014, Vol. 44, No. 2, pp. 285-305.

35. Tööandjale psühholoogilistest ohuteguritest. Tööelu.ee, 17. juuni 2016.
[<http://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Tooandjale-psyhholoogilistest-ohuteguritest>]. 21.01.2018.
36. Tööstress: Artiklid ja uuringud. COPSOQ II psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustik (eestikeelne). Stressivastu.ee, Tööinspeksioon.
[http://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/copsoq2.pdf]. 27.01.2018
37. **Väänänen, A., Kalimo, R., Toppinen-Tanner, S., Mutanen, P., Peiró, J.M., Kivimäki, M. & Vahtera, J.** Role clarity, fairness, and organizational climate as predictors of sickness absence. A prospective study in the private sector. – Scandinavian Journal of Public Health, Vol. 32, 2004, pp. 426-434. DOI: 10.1080/14034940410028136

LISAD

Lisa 1. COPSOQ II küsimustiku algversioon. Allikas: Stressivastu.ee

Töökeskonna psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustik COPSOQ II (keskmise pikkusega versioon)

Ettevõtte nimi

Mis osakonnas Te töötate? _____

Mis ametikohal Te töötate? _____

Sugu ☐ naine ☐ mees

Vanus ☐ alla 30
☐ 30 - 39
☐ 40 - 49
☐ 50 - 59
☐ 60 ja enam

Järgnevad küsimused puudutavad Teie töökohas valitsevat õhkkonda ning tööga rahulolu. Osad küsimused seonduvad Teie tööga paremini kui teised, kuid palun vastake kõigile küsimustele.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva / mitte kunagi	EOÖ ⁺
1. Kas Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud, nii et tööd kuhjuvad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kas Teil on suur mõjuvõim oma tööga seonduva üle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kas Te peate töötama väga kiiresti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Kas Te peate osana oma tööst tegelema teiste inimeste isiklike probleemidega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kas Teil on sõnaõigus selle üle, kellega koos töötada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Kas Teil on mingit võimalust mõjutada seda, millega Te tööl tegelete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kas Te jääte maha oma tööülesannete täitmisel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kui sageli jääb Teil aega puudu kõigi oma tööülesannete lõpetamiseks?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Kas Teil on piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Kas Te tunnete ennast töökollektiivi osana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Kas Te saate mõjutada Teile määratava töö mahtu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva / mitte kunagi	EOÖ ²
16. Kui sageli saate abi ja toetust oma kolleegidelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Kui sageli on kolleegid valmis Teie tööalaseid probleeme ära kuulama?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Kui sageli räägivad kolleegid Teiega sellest, kui hästi Te saate oma tööga hakkama?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
19. Kas Teil on vaja hoida kiiret töötempot?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Kas töö eeldab Teilt omaalgatuslikkust?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Kas Teie töö on mõttekas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud nt olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Kas Teie töö on selged eesmärgid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Kas Teile esitatakse tööolulisi nõudmisi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Kas juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Kas tunnete, et töö, mida teete, on tähtis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Kas Te soovitaksite heal sõbral Teie töökohas tööle kandideerida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Kas teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Kas juhtkond suhtub Teisse lugupidavalt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva / mitte kunagi	EOÖ ²
31. Kas Teie töö haarab Teid emotsionaalselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Kas saate tööl oma oskusi ja erialaseid teadmisi kasutada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Kas Teile meeldib oma töökohast teistele rääkida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Kas Te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Kas teete töö juures midagi sellist, mida mõned aktsepteerivad, aga teised mitte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Kas Teid koheldakse töökohal õiglaselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Kas Te teate täpselt, mida Teilt tööl oodatakse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Kas Te peate mõnikord tegema asju, mida tuleks teha teisiti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Kas Teil on võimalus läbi oma töö õppida uusi asju?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Kas Te tunnete, et olete tööl motiveeritud ja hingega asja juures?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad Teile ebavajalikud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Kas Te töötate kogu päeva kiires tempos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Kas Teie töö annab Teile võimaluse täiendada oma oskusi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Kas Te tunnete, et koht, kus Te töötate, on Teile väga tähtis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete ...

	Väga rahul	Rahul	Pigem ei ole rahul	Üldse ei ole rahul	EOÖ
45. oma tööalaste väljavaadetele?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. töökeskkonnaga (nt tööruumid ja töövahendid)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organisatsioon tervikuna

Järgnevad küsimused ei puuduta Teie enda töökohta, vaid organisatsiooni tervikuna.

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
49. Kas juhtkond usaldab töötajaid, usub, et nad teevad oma tööd hästi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Kas Te saate usaldada juhtkonnalt tulevat informatsiooni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Kas konfliktid lahendatakse õiglaselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Kas juhtkond varjab töötajate eest töötajatele olulist informatsiooni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Kas töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Kas töötajad varjavad üksteise eest neile olulist informatsiooni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Kas töötajad varjavad infot juhtkonna eest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõne- võrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
56. Kas töötajad üldiselt usaldavad üksteist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Kas juhtkond võtab kõiki töötajate ettepanekuid tõsiselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Kas töö on jaotatud õiglaselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Järgnevad küsimused puudutavad suhteid Teie otsese ülemusega.

	Alati	Sageli	Mõni- kord	Harva	Väga harva / mitte kunagi	EOÖ
60. Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis ära kuulama Teie tööga seotud probleeme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Kui sageli saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Kui sageli räägib Teie otsene ülemus Teiega sellest, kuidas Te tööl hakkama saate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mil määral Teie arvates Teie otsene ülemus ...

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõne-võrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
63. kindlustab igale töötajale head arenguvõimalused?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. peab oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. oskab hästi tööd planeerida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. oskab hästi konflikte lahendada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Töö- ja eraelu

Järgmised küsimused puudutavad Teie töö- ja eraelu vahelist seost.

	Jah, sageli	Jah, mõnikord	Harva	Ei, mitte kunagi	EOÖ
67. Kas Te tunnete sageli vastuolu töö- ja eraelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ajal mõlemas kohas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Jah, kindlasti	Jah, mingil määral	Jah, väga vähe	Ei, üldse mitte	EOÖ
68. Kas Te tunnete, et töö imeb Teid <u>energiast</u> nii tühjaks, et see mõjub halvasti Teie eraelule?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Kas Te tunnete, et töö võtab ära nii palju Teie <u>aega</u> , et see mõjub halvasti Teie eraelule?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Kas Teie sõbrad või pere ütlevad Teile, et Te töötate liiga palju?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

71. Kas Teil on täiendavaid kommentaare töökohas valitseva õhkkonna kohta?

Tervis ja heaolu

Järgnevad küsimused puudutavad Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

	Kogu aeg	Suur osa ajast	Mõni- kord	Harva	Mitte kunagi	EOÖ
72. Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Kui sageli on Teil magama jäämisega raskusi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Kui sageli olete tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. Kui sageli olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. Kui sageli olete ärganud liiga vara, suutmata uuesti magama jääda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. Kui sageli olete tundnud ennast väsinuna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Kui sageli olete ärganud öö jooksul mitmeid kordi ja leidnud, et on raske uuesti magama jääda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Kui sageli on Teil olnud probleeme lõõgastumisega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Kui tihti olete olnud pinges?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Kui tihti olete olnud stressis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Suure- pärane	Väga hea	Rahul- dav	Halb	EOÖ
84. Kas Te ütleksite, et üldiselt on Teie tervis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Konfliktid ja ebameekliivad käitumisviisid

85. Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks?

- ☐ Jah, iga päev
- ☐ Jah, iga nädal
- ☐ Jah, iga kuu
- ☐ Jah, mõned korrad
- ☐ Ei

86. Kui jah, siis kelle poolt?

- ☐ Kolleegid
- ☐ Juht/ ülemus
- ☐ Alluvad
- ☐ Kliendid/ patsiendid

87. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivallaga?

- ☐ Jah, iga päev
- ☐ Jah, iga nädal
- ☐ Jah, iga kuu
- ☐ Jah, mõned korrad
- ☐ Ei

88. Kui jah, siis kelle poolt?

- ☐ Kolleegid
- ☐ Juht/ ülemus
- ☐ Alluvad
- ☐ Kliendid/ patsiendid

89. Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda?

- ☐ Jah, iga päev
- ☐ Jah, iga nädal
- ☐ Jah, iga kuu
- ☐ Jah, mõned korrad
- ☐ Ei

90. Kui jah, siis kelle poolt?

- ☐ Kolleegid
- ☐ Juht/ ülemus
- ☐ Alluvad
- ☐ Kliendid/ patsiendid

91. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud? Kiusamine tähendab seda, kui inimest koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta.

- ☐ Jah, iga päev
- ☐ Jah, iga nädal
- ☐ Jah, iga kuu
- ☐ Jah, mõned korrad
- ☐ Ei

92. Kui jah, siis kelle poolt?

- ☐ Kolleegid
- ☐ Juht/ ülemus
- ☐ Alluvad
- ☐ Kliendid/ patsiendid

Lisa 2. Lineaarsed korrelatsioonikordajad skaalade ja tervise- ja heaolunäitajate vahel.

	Üldine tervis	Stress	Läbipõlemine	Uneprobleemid
Kvantitatiivsed nõudmised	-0,132	0,424**	0,425**	0,178
Töötempo	-0,172	0,321**	0,474**	0,059
Mõju töö üle	0,288*	-0,279*	-0,205	-0,253*
Arenguvõimalused	0,239*	-0,206	-0,164	-0,344**
Töö mõte	0,209	-0,267*	-0,205	-0,177
Tööle pühendumine	0,508**	-0,447*	-0,265*	-0,259*
Tunnustamine	0,414*	-0,359**	-0,180	-0,318**
Rolli selgus	0,317**	-0,425**	-0,355**	-0,296*
Rollikonflikt	-0,265*	0,314**	0,236*	0,361**
Juhtimise kvaliteet	0,130	-0,224	-0,162	-0,174
Sotsiaalne toetus kolleegidelt	0,338**	-0,348**	-0,283*	-0,400**
Sotsiaalne toetus juhtkonnalt	0,306**	-0,354**	-0,225	-0,206
Töökollektiiv	0,373**	-0,505**	-0,405**	-0,440**
Tööga rahulolu	0,462**	-0,424**	-0,330**	-0,275*
Töö-kodu konflikt	-0,242*	0,616**	0,645**	0,346**
Horisontaalne usaldus	0,200	-0,234*	-0,163	-0,368**
Vertikaalne usaldus	0,297*	-0,372**	-0,208	-0,284*
Õiglus	-0,316**	-0,367**	-0,207	-0,295*

** Korrelatsioon on oluline olulisusnivool 0,01.

* Korrelatsioon on oluline olulisusnivool 0,05.

Tugev seos, kui absoluutväärtus on vahemikus 0,5-1; keskmine, kui 0,35-0,5; nõrk, kui alla 0,35.

Tugevad seosed toodud rasvases kirjas, pööratud skaalad hallil taustal.

Allikas: autori arvutused

SUMMARY

THE RELATIONSHIP OF PSYCHOSOCIAL FACTORS IN THE WORK ENVIRONMENT TO STRESS AND MENTAL WELLBEING ON THE EXAMPLE OF EDUCATIONAL WORKERS

Johanna Raudsepp

Workers' mental wellbeing has been in the spotlight in recent years. It is important to turn our attention to the matter, especially in Estonia. The prevalence of diseases relating to mental wellbeing is on the rise. For example, 5,6% of Estonians experience depression, but only a third of them will seek help. Work is one of the most common reasons behind Estonians' depression. The focus of this thesis is on educational workers and investigating their mental wellbeing. Teachers' mental health is a serious issue both in Estonia and abroad. However, there are currently no feasible solutions to tackle the problem, which is supported by the fact that teachers' stress and burnout are still commonly occurring problems in Estonian schools. The Institute of Educational Sciences at the University of Tartu has launched a study that aims to create solutions to better the mental wellbeing of teachers.

Teachers are the ones who educate our future generation. Therefore, it is of high importance that the profession of these educators is a sustainable one in terms of longevity and quality. It is necessary that teachers can do their jobs in the best way possible, and to do that, the issue of teachers' mental wellbeing needs to be investigated in depth. To ensure the sustainability of the teaching profession, it needs to be attractive to young people, and for it to be attractive, the profession must not damage a person's mental or

physical wellbeing. Common outcomes of decreased mental wellbeing are anxiety and depression, which can in turn lead to physical illnesses such as hypertension or diabetes.

From an organisational point of view, studying the issue of mental wellbeing in the workplace also holds significant benefits to the organisation. With decreasing wellbeing, people's productivity and motivation also suffer, which means that if the organisation turns their attention to improving the mental wellbeing of its workers, it can increase the overall productivity of the organisation itself. Solving problems of mental wellbeing in the work environment also reduces labour turnover. From a managerial perspective, it is therefore important to understand which factors in the work environment contribute to the mental wellbeing of the workers. That way it is possible to direct attention to specific issues and prevent them from prevailing in the future. Hence, bachelor's thesis focuses on the research question: which factors in the work environment are related to the distress and mental wellbeing of educational workers?

The aim of this paper is to determine which psychosocial work environment factors are connected to educational workers' mental wellbeing. To achieve this aim, the author has proposed the following research tasks:

- Analyse the different levels of and the factors in the work environment on the example of schools;
- Define mental wellbeing and describe its connection to the factors of the psychosocial work environment;
- Determine the factors that influence workers' mental wellbeing, and describe the stressors in the work environment and their connection to the factors of the psychosocial work environment on the example of schools;
- Conduct an empirical study among educational workers in compulsory education;
- Based on the study, analyse the significant outcomes and their relationship to the mental wellbeing of educational workers.

The thesis mainly focused on the definition of mental wellbeing as described by Galderisi and colleagues. Mental wellbeing means that a person's body and spirit are in balance, allowing the person to fulfil their assignments at work to the best of their ability. A

worker's wellbeing is formed in the work environment, which consists of physical and psychosocial levels. The physical level features different conditions that are connected to physical phenomena, such as but not limited to noise, light, temperature, and conditions that can harm a person's physical health. The psychosocial level is connected to the general atmosphere of the workplace. This includes, but is not limited to, relationships with colleagues and management, trust between colleagues and between management and workers, factors intrinsic to the job (such as work load), organisation culture and style of management. In the past few decades, the focus of research has been regarding the physical level or the work environment. However, seeing the change in labour from physically intensive to mentally intensive, the shift in research has become a necessity. In the psychosocial work environment, there are factors that contribute to the wellbeing of workers: job content, job control, environment and equipment, role in organisation, organisational culture and function, interpersonal relationships at work and career development, home-work interface. These factors are also connected to the definition of mental wellbeing by Galderisi *et al.* and therefore hints at the psychosocial work environment being connected to the development of workers' mental health.

To better understand which factors contribute to workers' mental wellbeing, it was important to highlight the phenomena at the workplace which are tightly connected to it. In the work environment, possible issues with mental wellbeing reveal themselves through work stress and burnout, which are connected to the physical wellbeing of a worker as well. It is important to note that stress and burnout are closely related to one-another. In the work environment, there are certain indicators of problems that are called stressors, which contribute to stress and shape mental wellbeing. These can be divided into six categories: factors intrinsic to the job, role in the organisation, relationships at work, career and development, organisation structure and climate, home-work relationships. The stressors are connected to both levels of the work environment. Many of these are present in schools as well. For example, teachers are often burdened with an excessive workload and they need to keep a fast pace to fulfil their tasks. They do not have much influence over their job, which also causes stress. Furthermore, their job requires them to not reveal their emotions while disciplining unruly children, which creates stress. The aforementioned stressors are connected to the factors of the

psychosocial environment, having many similarities, which further indicates that the psychosocial level of the work environment could in fact play a key part in shaping workers' mental wellbeing.

The empirical study was conducted on the basis of the second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) medium sized variant, which is specifically meant for determining the problem areas in an organisation and for consulting. The questionnaire was chosen because it has been used in several studies and it seemed to be a useful tool to map psychosocial factors in the workplace. The medium sized variant was chosen because the author felt like it covered all the important areas highlighted in this bachelor's thesis and it was of a reasonable length for educational workers to respond. The variant in question had 87 questions that covered 25 factors. The study was conducted within a random population of educational workers teaching in compulsory education institutions (n=73). The composition of the population ended up very representative of Estonian national statistics on teachers. Most of the respondents were women over the age of 50. Young teachers, under the age of 30, formed roughly 8% of total respondents. Most of the respondents currently work as teachers. With the help of the COPSOQ II grading manual, the results were scored on scales from 1-100. The results were analysed using correlation analysis between psychosocial work environment factors and wellbeing factors. The average values and standard deviations of the scored results of the wellbeing scales were compared based on sociodemographic indicators.

The results of the study show the educational workers have a clear understanding of their role in schools and do not come across role conflicts often. The respondents emphasized having many possibilities for personal and career development, which in part can be attributed to the ever-developing nature of a teacher's job. Regardless of the hardships of the job, educational workers are committed to their work and find great purpose in their job. According to Galderisi and colleagues, this attitude boosts motivation and productivity. The biggest problems are with work pace and control over work. Although educational workers saw their workload to be regular, they needed to keep a fast pace at work to manage all their tasks. This result is similar to that of Seppo *et al.* who found that Estonian workers in general do not find their workload to be great, but rather find the

pace of work to be a causer of stress. This bachelor's thesis also found that teachers find their job to be emotionally difficult, which coincides with the findings of Johnson *et al.* and the European Survey on Working Conditions. Based on Galderisi and colleagues, the author finds that being able to express one's emotions is important to reduce stress and possible future depression. Many respondents in the study found the social factors to be very important. This is an important find considering that Käesel and Peitel concluded in their work that communication and social support help reduce teachers' stress.

The wellbeing indicators (stress, burnout, sleep, general health) indicated that there are quite a few problems in school environments. Sleeping problems occurred seldom, whereas stress and burnout levels were high. Respondents' general health was also not well off, as the average of the population fell below 50 on the 0-100 scale. Seppo and colleagues also highlighted a similar trend in the general Estonian working population, having high levels of stress and burnout that were connected with workers' health. In the present empirical study, men rated their health to be better than women, which follows the same pattern presented in the European Survey on Working Conditions and in research done by De Sio *et al.* 5% of respondents admitted they had experienced sexual harassment in the past 12 months, 11% said they have been threatened with violence, mostly by students. Over a third of respondents have experienced workplace bullying. These results are alarming to the author and require quick action in the near future.

The stronger relationships were between health and stress and commitment to work (+), job satisfaction (+), work collective (+), role clarity (+). Relationships between burnout and quantitative demands (+), work collective (-), work pace (+) were also present. Similar trends were present in previous research. Stress and burnout were strongly connected to each other and burnout was connected to sleeping problems. Stress had a negative relationship to the general health of the educational workers. Considering the effects of stress and burnout on people's mental wellbeing, as pointed out by Thorell *et al.* and Galderisi *et al.*, it can be said that many psychosocial work environment factors contribute to the decreasing mental wellbeing of educational workers. General health and wellbeing were not connected to career development opportunities nor to quality of management. This result is not similar to research done by Shkëmbi *et al.*, Theorell *et al.*,

Cirjaliu *et al.*, and De Sio *et al.*, but is rather comparable to the study by Seppo *et al.* which indicates that Estonian workers generally rate the quality of management to be good. The author of this thesis believes that such a result could be due to the random population of her study. If you define the population by a specific school or area, specific managerial problems could be more likely to reveal themselves.

The population of the study was representative, albeit random and small. Furthermore, despite having attempted to ensure the anonymity of the respondents, the author cannot be sure how honest people were with their answers. However, initial conclusions could still be analysed, and they revealed quite a few problematic areas in school environments. The overall results of the population also indicate that similar problems are present in many different school environments in Estonia. The COPSOQ II questionnaire is accessible and easy to use, which is why the author believes it could be used to map out problem areas in schools. One benefit of the questionnaire is that it has been used in many countries and the results are therefore comparable to those from abroad, indicating Estonia's progress in battling decreasing mental wellbeing. The factors of the work environment are connected to the mental wellbeing of educational workers. The author suggests continuing mapping work environmental factors on a national and regional scale. She also suggests using the COPSOQ II in schools separately to help school boards improve the work environment issue specific to their school. The questionnaire should be supplemented by focus group interviews. As a result of national and regional factor mapping, an action plan for schools should be created to help schools reduce work stress, and to improve the mental wellbeing and working conditions of teachers.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Johanna Raudsepp,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Töökeskonna psühhosotsiaalsete tegurite seosed stressi ja vaimse heaoluga haridustöötajate näitel“, mille juhendaja on dotsent Anne Reino,
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 21.05.2018